

Getuigen van barmhartigheid

IN EEN WERELDWIJDE BROEDERSCHAP

Fraters CMM • kapittelverslag 2008



Getuigen van barmhartigheid

IN EEN WERELDWIJDE BROEDERSCHAP

Fraters CMM • kapittelverslag 2008

INHOUD

Het generaal kapittel van 2008 7

Ons leven in gemeenschap 11

Het verdiepen en overdragen van onze spiritualiteit 17

Onze zending van barmhartigheid 25

De uitdagingen van internationalisering 33

Durven roepen 43

Openstaan voor nieuwe verbintenissen 49

Zichtbaar en verbonden: onze communicatie 57

Ontwikkeling van leiderschap 63

Het financiële kader van onze zending en gemeenschapsleven 71

De vorming tot barmhartige broeder 75

Bijlage 1: De leden van het generaal kapittel 2008 84

Bijlage 2: Functies en commissies in het generaal kapittel 2008 85

Bijlage 3: Programma van het generaal kapittel 2008 86

Bijlage 4: Verantwoording van gebruikte kapiteldocumenten 88

Getuigen van barmhartigheid in een wereldwijde broederschap is een uitgave van de Fraters CMM. Het boekje is een verslag van het generaal kapittel van de congregatie in maart 2008 en verschijnt onder verantwoordelijkheid van het generaal bestuur van de Fraters CMM.

Gasthuisring 54
Postbus 90105
5000 LA Tilburg
Nederland.

© Fraters CMM, Tilburg 2009
Redactie Generaal Bestuur Fraters CMM
Teksten Charles van Leeuwen
Boekverzorging Brigitte Slangen, Nijmegen
Druk DEKO Tilburg

ISBN 978 90 8121 37 3 8

HET GENERAAL KAPITTEL VAN 2008

In maart 2008 vond opnieuw een generaal kapittel van onze congregatie plaats. Het kapittel had het motto meegekregen *Witnessing Mercy in a Worldwide Brotherhood*, oftewel: getuigen van barmhartigheid in een wereldwijde broederschap. Het motto probeert in enkele woorden de kern van ons leven als fraters uit te drukken. Als fraters proberen we van ons geloof te getuigen en te werken in een geest van barmhartigheid, in een inmiddels over veel landen verspreide broedergemeenschap. De woorden barmhartigheid en broederschap staan dus voor ons werk en ons gemeenschapsleven, voor onze bezieling en onze levensoriëntatie. Andere woorden in het motto raken aan actuele vragen: hoe staan we in de wereld en hoe treden we naar buiten? Hoe nodigen we mensen uit om zich bij onze gemeenschap te voegen? Hoe geven we die gemeenschap vorm en verbinding in een steeds meer internationale context? En hoe dragen we met ons getuigenis bij aan de missie van de wereldkerk?

Het was het 27^{ste} generale kapittel in de geschiedenis van onze congregatie en we kunnen met recht zeggen dat het een goed kapittel was, waarin we in een sfeer van openheid en respect over veel actuele thema's hebben kunnen spreken. Een generaal kapittel is altijd een belangrijk bestuurlijk moment. We bespreken immers het verslag van het generaal bestuur over de afgelopen bestuursperiode en eveneens nemen we kennis van de belangrijkste ontwikkelingen in de verschillende provincies en regio's. We bepalen gezamenlijk de hoofdlijnen van het beleid voor de komende bestuursperiode, in dit geval voor de jaren 2008-2014. Daarnaast komen ook het algemene financiële beleid en onze organisatiestructuur ter sprake. Een belangrijk onderdeel van een generaal kapittel is uiteraard de keuze van de algemene overste en de leden van het generale bestuur. Maar daarnaast nemen we als medebroeders ook de tijd om over een aantal belangrijke beleidsthema's uitvoerig met elkaar te praten. Dit jaar waren dat onder meer de volgende onderwerpen: ons leven in communiteiten, ons werk en onze zending, het verdiepen en overdragen van onze spiritualiteit, het uitgroeien van onze congregatie tot een internationale gemeenschap, het omgaan met interculturele verschillen, het ontwikkelen van leiderschap en een goede bestuurscultuur, het beleid op het gebied van roeping en vorming, het geassocieerd lidmaatschap, het communicatiebeleid. Kortom: vrijwel alle belangrijke thema's die spelen binnen onze congregatie zijn in dit generaal kapittel aan de orde gekomen.

Een generaal kapittel is een omvangrijk en complex gebeuren. Dit kapittel vond plaats in het aan onze congregatie gelieerde centrum Zin in Werk in Vught, Nederland. De bijeen-

komst duurde drie weken, van 7 tot 29 maart 2008. In totaal namen 33 fraters uit acht landen aan de vergadering deel: 27 fraters waren vanuit de verschillende provincies en regio's afgevaardigd, helaas kon één van de afgevaardigden, frater Anthony Smulders uit Californië, wegens ziekte niet aanwezig zijn. Daarnaast waren er de vijf fraters die in de periode 2002-2008 het generale bestuur vormden en de algemene econoom van de congregatie. Ook namen nog veel andere mensen op de een of andere manier aan de besprekingen deel: er waren drie tolken en verschillende gespreksleiders, diverse gasten en adviseurs en een waarnemer namens de geassocieerde leden. En dan waren er ook nog diverse fraters en stafleden voor de vele ondersteunende taken op het gebied van secretariaat, vertalingen, communicatie en logistiek. We mochten veel medebroeders en medezusters en andere bevriende mensen ontvangen in de liturgische vieringen die de dagen omlijstten en tijdens de feestelijke momenten die we rondom het kapittel hadden georganiseerd. Zo was het kapittel een intense tijd van ontmoeting en broederschap, werkelijk een kostbaar moment van gemeenschap en getuigenis dat ons enorm goed heeft gedaan. We zijn ervan overtuigd dat we na de open en vaak intense discussies van het kapittel, en de keuzes die daarop volgden, als congregatie weer een hechtere gemeenschap vormen en sterker staan in onze zending. We denken dat we de komende bestuursperiode met vertrouwen in kunnen gaan.

Het is een goede traditie van onze congregatie dat een nieuw generaal bestuur in een boekje een samenvatting aanbiedt van de belangrijkste thema's die in een generaal kapittel ter sprake zijn gekomen en de beleidslijnen waarvoor is gekozen. Het officiële kapittelverslag heeft een vertrouwelijk karakter en datzelfde geldt voor de meeste stukken die in een kapittel aan de orde komen, zoals de begrotingen, beleidsnotities, bestuursverslagen en notulen van de besprekingen. Uit die vele tientallen documenten hebben we de belangrijkste elementen gehaald en hier in een aantal thematisch geordende hoofdstukken samengevat. Dat was, zoals iedereen zal begrijpen, niet eenvoudig, want we wilden enerzijds recht doen aan de besprekingen en anderzijds uitkomen op een leesbare en toegankelijke tekst. We willen in het bijzonder dankzeggen aan de heer Charles van Leeuwen, stafid van het generaal bestuur, die het kapittelverslag heeft geschreven, in goed overleg met de leden van het bestuur. We zijn hem zeer erkentelijk voor dit voor de congregatie zo belangrijke document.

We willen met dit boekje al onze medebroeders en geassocieerde leden, medewerkers en mensen die zich met ons verbonden voelen, informeren over het generaal kapittel 2008 en ons beleid voor de periode 2008-2014. We hopen dat dit boekje u een goed beeld geeft van de besprekingen van het kapittel. En we hopen eveneens dat het voor u persoonlijk en voor de congregatie als geheel een steun en inspiratiebron mag zijn om verder te werken aan waar het om gaat: dat we in een geest van broederschap die de wereld omvat, mogen getuigen van Gods barmhartige liefde.

Namens het generaal bestuur,
frater Broer Huitema,
algemene overste





ONS LEVEN IN GEMEENSCHAP

‘Zie hoe ze God loven, elkaar dienen en liefhebben.’ De Nederlandse priester en schrijver Harrie Nouwen heeft niet veel woorden nodig om het ideaal van een leven in gemeenschap te tekenen: aan alles is te zien dat zij die als christenen samenleven, voor elkaar liefde en aandacht hebben en zich daarin gedragen weten door Gods barmhartige liefde. In hun gezamenlijk gebed en onderlinge toewijding wordt die liefde van God concreet zichtbaar en krijgt ze een bijzondere uitstraling.

Leven in gemeenschap is een van de krachtigste, maar tegelijk een van de kwetsbaarste aspecten van fraterleven.

Kansrijk en kwetsbaar

In het kapittel hebben we veel aandacht willen besteden aan het thema van ons leven in gemeenschap: het is een van de krachtigste, maar tegelijk een van de kwetsbaarste aspecten van ons fraterleven. Ons leven en werken begint in de gemeenschap waarin wij staan: dáár geven we in de eerste plaats gestalte aan onze idealen van barmhartigheid en broederschap en van daaruit vertrekken we voor onze missie in de kerk en de wereld rondom ons. In onze gemeenschappen hebben we een ‘thuis’, in onze huisgenoten vinden we onze meest nabije medebroeders met wie we de dagelijkse ervaringen, vreugden en zorgen delen. We ontmoeten elkaar aan tafel, ontvangen samen onze gasten, lezen samen de Schrift en geven vorm aan vieringen en gebed. We vullen elkaar in onze gemeenschappen aan en ondersteunen elkaar, bemoedigen elkaar en houden elkaar scherp: thuis komen we op verhaal en mogen we ons ‘gezien’ en ‘bemind’ weten. Kiezen voor een leven als frater betekent ook dat we kiezen voor een leven in gemeenschap: om samen met anderen ons christelijk leven vorm te geven, telkens opnieuw.

We mogen ons als fraters gelukkig prijzen met mooie gemeenschappen en een kostbare traditie van gemeenschapsleven. Maar we beseffen eveneens dat we het grote ideaal lang niet in alle opzichten waarmaken. Het rijke potentieel blijft deels onbenut, omdat we niet weten hoe we het moeten realiseren of omdat we tegen onze persoonlijke beperkingen aanlopen: het vormgeven van religieus gemeenschapsleven is moeilijk en kwetsbaar; het vraagt veel tijd om het te leren; de cultuur waarin we leven maakt het ons niet eenvoudiger. Zo komt het dat we het gevoel hebben dat we op een gebied waar geweldige kansen liggen,

namelijk ‘om als broeders eendrachtig samen te wonen’ (psalm 133), soms ook een groot tekort ervaren.

In het kapittel hebben we ons gebogen over een aantal vragen. Wat zijn de ontwikkelingen die ons gemeenschapsleven bedreigen en verzwakken? Wat kunnen we doen om het gemeenschapsleven binnen onze congregatie te versterken? Hoe kunnen onze besturen het communiteitsleven helpen ondersteunen? En niet in de laatste plaats: welke inzet verwachten we van elke frater afzonderlijk?

De tijdgeest en hoe we daarmee omgaan

Het is een feit dat het voor veel religieuze congregaties op dit moment moeilijk is om gemeenschapsleven goed gestalte te geven: dit is een probeem dat wereldwijd wordt onderkend. Het is kennelijk moeilijk om te bouwen aan christelijk gemeenschapsleven in een maatschappelijke context die heel andere waarden en normen naar voren brengt. De wereld waarin we leven wordt gekenmerkt door een sterke individualisering, misschien nog wel meer dan we zelf onderkennen, en een gemeenschappelijk leven dat vaak te lijden heeft van een drukke werkcultuur, versnipperde vrijetijdscultuur en opdringerige media.

We hebben in het kapittel geconstateerd dat deze maatschappelijke trends ook in onze eigen fraterhuizen voelbaar zijn, zowel in de westerse als de zuidelijke landen: overal ervaren we het spanningsveld tussen ons ideaal van gezamenlijk delen en de tijdgeest die ons ertoe brengt ons meer aan persoonlijke ontplooiing en eigen projecten te wijden dan aan ons leven in gemeenschap. Zonder dat we een alarmerende toon willen aanslaan, hebben we in het kapittel wel onze zorgen gedeeld over de invloed van die tijdgeest op ons gemeenschapsleven en onze frateridentiteit. We denken dat we buitengewoon attent moeten zijn om de kwaliteit van ons religieuze leven te bewaken: dat onze huizen een klimaat van broederschap en gastvrijheid, ook voor elkaar, mogen blijven uitstralen! Dat betekent onder meer: dat we aandachtig blijven voor onze medebroeders en telkens opnieuw tijd nemen voor elkaar, dat we een goede balans nastreven tussen werk, studie en gemeenschapsleven, dat we de mogelijkheden van nieuwe media benutten zonder ons daardoor teveel in beslag te laten nemen en in het algemeen een levensstijl hebben die eenvoudig en geloofwaardig is en past bij onze religieuze geloften. We denken dat onze fraterroeping ons hiertoe verplicht: dat we laten zien wat het ideaal van christelijk gemeenschapsleven kán betekenen in een wereld die door andere waarden wordt geregeerd, en een duidelijk en geloofwaardig signaal afgeven van hoop, geloof en broederschap.

De balans in gemeenschapsleven

We realiseren ons dat onze gemeenschappen ook om andere redenen kwetsbaar zijn. We leven in relatief kleine gemeenschappen, het evenwicht erin kan zo worden verstoord door

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze gemeenschappen vitaal en veerkrachtig zijn, moeilijke momenten te boven komen en genoeg omvang hebben?

We leven als fraters vaak dicht op ons werk en lopen zo het risico dat heel ons leven erdoor wordt bepaald, of het communiteitsleven al te zeer erdoor wordt belast.

ouderdom, ziekte, overlijden of vertrek van een van de medebroeders. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze gemeenschappen vitaal en veerkrachtig zijn, moeilijke momenten te boven komen en genoeg omvang hebben? Een andere belangrijke balans is de juiste verhouding tot ons werk te behouden: we leven als fraters vaak dicht op dat werk en lopen zo het risico dat heel ons leven erdoor wordt bepaald, of het communiteitsleven al te zeer erdoor wordt belast: wat precies van ons werk delen we met elkaar en wat kunnen we buiten ons werk nog met elkaar delen? Welke ruimte weten we voor ontspanning en gezamenlijke recreatie vrij te maken? Bijna al onze huizen staan midden in de wereld en ontvangen daardoor veel gasten: weten we als gemeenschap ook een stuk eigenheid en privacy te beschermen? Weten we alle medebroeders voldoende bij ons communautaire leven te betrekken, of zijn er fraters die buiten de boot dreigen te vallen of om de een of andere reden op zichzelf terugvallen? Beschikken we over vormen om over ons geloven en beleven in onze gemeenschappen met elkaar in gesprek te gaan en weten we de communiteits- en recollectiedagen goed in te vullen? Hoe bewaken we tenslotte in ons vaak drukke en actieve leven een goed liturgisch ritme van vieringen, stilte, gezamenlijke lezing en gebed? In tal van opzichten vraagt leven in gemeenschap om het vinden en handhaven van de juiste balans en dat kan alleen als alle leden en verantwoordelijken hiervoor bijzondere aandacht hebben.

Bestuurlijke aandacht en toerusting

We hebben in het kapittel geconstateerd dat we, juist omdat we zo'n groot belang toekennen aan leven in gemeenschap, ook moeten zorgen voor voldoende toerusting van onze medebroeders ervoor. In het bijzonder geldt dat voor de medebroeders die de functie van gemeenschapsoverste vervullen: zij kunnen voor een zware en soms eenzame taak staan en moeten dan ook kunnen rekenen op een goede persoonlijke ondersteuning en begeleiding. Het kapittel vraagt de verschillende provinciale en regionale besturen om hiervoor bijzondere aandacht te hebben en, als ze die begeleiding en ondersteuning misschien zelf onvoldoende kunnen bieden, na te denken over andere manieren om erin te voorzien. We denken dat het in elk geval nuttig zal zijn om af en toe op provinciaal of regionaal niveau een speciale bijeenkomst voor de gemeenschapsoversten te organiseren. Daarnaast denken we dat het generaal bestuur bij zijn werkbezoeken op dit punt moet letten en de gemeenschapsoversten nog meer kan betrekken in het algemene vormingsbeleid en de ontwikkeling van leiderschap. Verschillende ontwikkelingen tenslotte vragen om speciale bestuurlijke aandacht, zoals het ontstaan van gemeenschappen met een samenstelling van fraters uit verschillende landen, het voortbestaan van bepaalde projectgemeenschappen en het ouder worden van gemeenschappen in bepaalde regio's.

Gemeenschapsleven: een prioriteit voor ons allen!

Een krachtig gemeenschapsleven is iets dat ons allen aangaat: daarom wil het kapittel alle fraters met nadruk oproepen om hieraan grote prioriteit toe te blijven kennen. Onze con-

gregatie heeft een sterke traditie van gemeenschapsleven en we hopen dat we die kunnen hoog houden. Het is en blijft uiteraard de verantwoordelijkheid van elke gemeente afzonderlijk en de fraters ter plaatse om concreet gestalte te geven aan hun eigen gemeenschapsleven en dat zo goed mogelijk in te vullen. Het is daarnaast de verantwoordelijkheid van de diverse besturen dat zo goed mogelijk te omringen en ondersteunen, onder meer door:

- de communicatie met en in de gemeenschappen te bevorderen en te vergemakkelijken
- geregeld contact te onderhouden en werkbezoeken af te leggen
- in het geval van conflicten te bemiddelen en te zorgen voor een goed gespreksklimaat en indien nodig conflictmanagement
- erop te letten dat gebouwen en voorzieningen een goed communiteitsleven mogelijk maken.

Onze gemeenschappen zijn in principe plaatsen waarin we ons als fraters begrepen, ondersteund, gewaardeerd en geïnspireerd voelen en waarin we concreet gestalte geven aan het evangelische levensideaal. We hebben wat dat betreft een kostbare traditie en die zetten we graag voort:

*We willen elkaar nabij zijn
door waardering en medeleven,
door hartelijke en trouwe vriendschap,
en door van onze fraterniteit
een echte leefgemeenschap te maken.*

Const 1, 156

Fratergemeenschappen onder uitzonderlijke omstandigheden

We hebben in het kapittel ook stilgestaan bij het feit dat sommige van onze gemeenschappen zeer uitzonderlijke omstandigheden hebben gekend en daaronder op bijzondere wijze hebben gefunctioneerd.

In ballingschap

Als eerste zouden we de gemeente van Joannes Zwijsen in Tilburg willen noemen, waar we veel van onze oudere medebroeders mogen verzorgen, die heeft geleden onder een lange periode van tijdelijke huisvesting (2002-2008). We zijn de gemeente dankbaar, dat zij deze jaren ‘in ballingschap’ zo goed is blijven functioneren. We zien er een bijzonder getuigenis van broederschap en barmhartige zorg in. We beseffen tevens dat in de beginfase na de verhuizing naar het nieuwe woonzorgcentrum extra aandacht nodig zal zijn, van alle medebroeders en van de betrokken besturen in het bijzonder, en dat de lange periode van ontheemding voor veel van onze oudere medebroeders heel moeilijk is geweest.

Aardbeving

Van een heel andere orde is wat de gemeente in Gunung Sitoli op het eiland Nias in Indonesië in 2005 heeft meegemaakt. De fraters in Gunung Sitoli hebben, toen op tweede Paasdag 2005 een zware aardbeving hun eiland trof en de stad voor 80 % verwoestte, op alle mogelijke manieren geprobeerd de nood te lenigen die ze om zich heen

zagen. De fraters hebben geholpen om te zoeken naar levenden onder het puin en de doden helpen begraven. Het fraterhuis, dat dankzij een bepaalde antiseismische constructie de aardbeving redelijk goed had doorstaan, bood onderdak aan tal van hulpdiensten. Door en via de fraters is heel veel hulp verleend bij de wederopbouw van de stad, in het bijzonder bij de wederopbouw van het jongensinternaat, een basisschool en een hogere middelbare school. Zo heeft de gemeente van Gunung Sitoli, in een buitengewoon dramatische situatie, een heel bijzonder getuigenis van christelijke barmhartige zorg kunnen geven.

Golf van geweld

Ook de fraters in Oost-Timor hebben, toen een grote golf van geweld over het eiland trok, een bijzonder en moedig getuigenis van christelijke naastenliefde gegeven. Al in 1999, toen de onafhankelijksoorlog in alle hevigheid uitbrak, was de opstelling van de fraters bijzonder: zij waren de laatste religieuze gemeenschap die, samen met de Zusters van Zwijsen, de stad Dili verliet en een van de eerste gemeenschappen die er weer terugkeerde. Bisschop Belo prees hen toen als mensen van de kerk die vrij stonden van de politiek. In 2006 waren de etnische en politieke conflicten opnieuw ongekend heftig. Toen heel de wijk rond het fraterhuis was verlaten en verwoest, stond het fraterhuis nog overeind: niemand durfde dat aan te raken. Vanuit hun huis boden de fraters nood-

hulp aan wie ze maar konden. Ze hebben veel mensen opgevangen in hun huis en school en gezorgd voor vluchtwegen. Ook islamitische vluchtelingen vroegen en kregen bij hen bescherming.

Eendrachtig samenleven

De recente geweldsuitbarstingen in Kenia, na de verkiezingen van najaar 2007, hebben internationaal de media beheerst. Ofschoon fraters niet rechtstreeks zijn bedreigd, hebben ze de geweldsgolf wel van nabij meegemaakt. De gemeenschappen hebben, waar nodig, concrete hulp geboden en zijn solidair geweest met slachtoffers. In de gemeenschappen leven fraters van verschillende stammen eendrachtig samen: onder dergelijke omstandigheden krijgt het samenleven als broeders ‘in een leefgroep waarin verschillen van afkomst, landaard, smaak, karakter, werkzaamheden en maatschappelijk aanzien geen scheiding mogen veroorzaken’ een extra betekenis.

Het zijn vier verschillende voorbeelden, maar die stuk voor stuk zichtbaar maken hoe wij als fraters in onze gemeenschappen aan onze roeping van barmhartigheid en broederschap gestalte mogen geven. Het zijn getuigenissen die ons allen diep raken en ons, in onze onderlinge verbondenheid, dankbaar stemmen.

Const 1, 81

HET VERDIEPEN EN OVERDRAGEN VAN ONZE SPIRITUALITEIT

We proberen als fraters te leven en werken vanuit de kern van het evangelie en een diep en authentiek geloof: alleen zo krijgt onze roeping betekenis en onze zending zin en overtuigingskracht. Vanzelfsprekend is dat eigenlijk nooit. Daarom is het belangrijk dat we elkaar helpen om ons geloof scherp en doorleefd te houden, zodat we ons telkens opnieuw kunnen bezinnen op de evangelische grond van waaruit we leven en ervoor zorgen dat een geest van barmhartigheid en broederschap ons leven daadwerkelijk bezielt en draagt.

Onze bezieling

Onze constituties benoemen kernachtig hoe wij als fraters willen leven en werken: in navolging van Jezus, geïnspireerd door het evangelie en deel uitmakend van de wereldkerk. We willen *leven* vanuit een gemeenschap van medebroeders met wie we onze bevlogenheid en opdracht delen en samen concreet aan het evangelie gestalte geven. We laten ons daarbij in het bijzonder leiden door de idealen die onze congregatie tekenen zoals barmhartigheid, broederschap, eenvoud, gebed, godsvertrouwen en christelijk leven in gemeenschap. We willen *werken* aan een betere en meer menselijke wereld en richten ons daarbij vooral op arme, hulpbehoevende en kwetsbare mensen. Onze eerste zorg gaat uit naar jonge mensen, voor wie we *aanwezig willen zijn* met werken van onderwijs, verzorging en geloofsopvoeding. Daarnaast kunnen we ook andere activiteiten van christelijke naastenliefde oppakken, want onze roeping vraagt van ons dat we, telkens opnieuw, letten op de tekenen van de tijd en op wat de maatschappelijke en kerkelijke situatie van ons vraagt, en zo onze missie actueel houden. We willen *getuigen* dat we in onze keus voor religieus leven, ons delen in een gemeenschap van medebroeders en zusters en onze gezamenlijke inzet voor de barmhartigheid, op bijzondere wijze Gods nabije aanwezigheid ervaren, omdat we in onze naaste Christus zélf ontmoeten.

Onze spiritualiteit voeden en vitaal houden

Het kapittel roept alle fraters op om werk te blijven maken van een krachtige, persoonlijke en eigentijdse spiritualiteit. Dat is essentieel, niet alleen voor de kwaliteit van ons leven

Het kapittel roept alle fraters op om werk te blijven maken van een krachtige, persoonlijke en eigentijdse spiritualiteit.

vandaag de dag maar ook voor onze toekomst. We zullen moeten blijven werken aan een geloofwaardige en herkenbare religieuze levensstijl, die het geloof van waaruit we leven zichtbaar maakt en ondersteunt. We zullen als congregatie het vernieuwen, verdiepen en overdragen van onze spiritualiteit voortdurend op de agenda moeten zetten, in allerlei concrete vormen, en daaraan hoge prioriteit moeten toekennen. Daarbij moeten we veel aandacht besteden aan goed spiritueel leiderschap, op alle niveaus: in onze gemeenschappen, in onze vormingstrajecten en in onze besturen. Zodat we samen iets mogen uitstralen van het geloof en de liefde die we van God ontvangen en van waaruit we als gemeenschap leven en werken.

Er is de afgelopen dertig jaren veel geïnvesteerd in het verdiepen van de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap in de congregatie en het ontsluiten van ons spiritueel erfgoed. Ook de afgelopen zes jaar is vanuit het generaal bestuur op dit gebied veel ondernomen. Het kapittel vindt dit werk erg belangrijk, we spreken er onze grote waardering voor uit. We vragen om ook in de komende bestuursperiode veel aandacht te blijven besteden aan initiatieven die onze spiritualiteit voeden en vitaal houden. We willen daarbij een aantal accenten leggen die we in het vervolg zullen uitwerken.

De uitdagingen van dit moment

Gezien het feit dat onze gemeenschap in een aantal landen sterk is uitgegroeid, maar in andere landen de groei uitblijft en het niet of slechts gedeeltelijk lukt om jonge generaties aan ons te binden, staan we als congregatie voor enkele heel specifieke – en moeilijke – uitdagingen. We moeten welbewust en met vereende krachten werken aan het doorgeven van ons charisma en ervoor zorgen dat het proces van verdieping en herbronning van onze spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap krachtig blijft en door nieuwe generaties kan worden gedragen. Laten we eraan werken dat onze spiritualiteit ook in nieuwe landen en in een andere culturele context een bedding kan vinden. Laten we ervoor waken dat onze bewogenheid in het evangelie geworteld blijft en als een eigen en authentiek cmm-getuigenis herkenbaar is. Laten we ons daarbij realiseren dat we een eigen geluid mogen laten horen, namelijk het geluid van een broedercongregatie.

Vertalen naar andere culturen en nieuwe generaties

We zullen allereerst concreet moeten werken aan de vorming van een nieuwe generatie medebroeders uit verschillende landen. Deze moet goed thuis raken in onze spiritualiteit en religieuze traditie en in staat zijn om het specifieke cmm-charisma in eigen woorden te benoemen en kernwaarden als barmhartigheid, broederschap, godsvertrouwen en eenvoud, te vertalen naar de (interculturele) context waarin zij nu leven. In het verleden kwamen veel van onze publicaties en andere initiatieven op het gebied van spiritualiteit vooral uit Europa, dat was gezien de geschiedenis en opbouw van onze congregatie ook logisch.

Laten we eraan werken dat onze spiritualiteit ook in nieuwe landen en in een andere culturele context een bedding kan vinden.

We denken dat we aandacht moeten besteden aan een betere leescultuur, zodat de boekjes die we maken ook echt worden gebruikt. En zeker zullen we moeten nadenken over nieuwe vormen om onze traditie over te dragen, zoals door de inzet van multi-media, het internet, muziek en andere creatieve werkvormen.

We staan nu voor de uitdaging dat die verdieping nog meer vanuit de andere provincies en regio's ter hand wordt genomen, te meer omdat de Nederlandse provincie kleiner en ouder wordt en de inbreng op dit vlak zal verminderen. We vragen het generaal bestuur om dit proces van inculturatie van onze spiritualiteit te stimuleren en te begeleiden, in nauwe samenwerking met de provinciale en regionale besturen.

Het uitwerken van de eigen cmm-identiteit

Als we willen dat jonge fraters zich het specifieke cmm-charisma toeëigenen, dan zullen we als congregatie hiervoor de inhoud en de werkvormen moeten aanreiken. Waarschijnlijk zullen we daarvoor de identiteit en de 'genetische code' van cmm voor een jongere generatie nog duidelijker moeten omschrijven. Dit kan allereerst door aandacht te besteden aan het samen lezen en inoefenen van onze constituties, daarmee hebben we al veel ervaring. Verder kunnen we dat doen door inzicht te geven in onze traditie, onder meer door een toegankelijke geschiedschrijving, door aansprekende portretten en levensverhalen van fraters uit alle landen en ook door andere vormen van presentatie, zoals onze expositie. We zullen de spirituele kernbegrippen uit de traditie van onze congregatie moeten blijven bestuderen en teksten daarover blijven lezen, in het bijzonder van Vincentius en van onze stichter, bisschop Joannes Zwijsen. Maar laten we niet alleen letten op de inhoud, ook de werkvormen zijn van belang. We hebben de ervaring dat internationale bijeenkomsten kansrijke mogelijkheden bieden om onze spiritualiteit in de wereldwijde cmm-gemeenschap te delen en stellen voor daarmee door te gaan. We denken dat we ook aandacht moeten hebben voor een betere leescultuur, zodat de boekjes die we maken ook echt worden gebruikt. En zeker zullen we moeten nadenken over nieuwe vormen om onze traditie over te dragen, zoals door de inzet van multi-media, het internet, muziek en andere creatieve werkvormen.

Het delen van onze spiritualiteit met anderen

In een wereld waarin veel mensen opgroeien, leven en werken zonder duidelijke spirituele oriëntatie en daarbij ook weinig steun ontvangen van een steeds minder zichtbare kerk, zien we voor onze cmm-gemeenschap een belangrijke taak weggelegd voor het uitdragen van onze bewogenheid, voor geloofsopvoeding en het vertrouwd maken van mensen met het evangelie. Dat betekent dat we gelegenheden moeten creëren én ons moeten toerusten om onze bezieling en ons spirituele erfgoed met anderen te delen. We denken dan bijvoorbeeld aan de jongeren die we in onze scholen, projecten en parochies tegenkomen. Maar er zijn ook veel mogelijkheden om onze spiritualiteit te delen met de leken in en rondom onze congregatie, zoals de geassocieerde leden, de medewerkers van onze scholen en projecten, de leden van kringen of bewegingen van barmhartigheid. En dan zijn er ook veel mensen die we in kerkelijk of maatschappelijk verband ontmoeten en die belangstelling hebben voor ons werk en onze spiritualiteit. Het kapittel vraagt speciale aandacht

voor het delen met en doorgeven van onze spiritualiteit aan een breder publiek. Je zou kunnen zeggen: we willen ook het doorgeven van de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap als een element van onze zending zien.

Een geloofwaardige, religieuze stijl van leven

Willen we onze spirituele bezieling doorgeven en laten uitstralen, dan zullen we zelf krachtig moeten blijven werken aan een geloofwaardige religieuze levensstijl. Dat houdt een heleboel dingen in. Onze oriëntatie op het evangelie gericht houden. Samen met medebroeders de bijbel lezen. Werken aan een goede geestelijke gesprekscultuur. Zorgen voor een levendig, aantrekkelijk en gastvrij communiteitsleven. Een goede balans aanhouden tussen actie en contemplatie, tussen werk, ontspanning en bezinning. Zuiver leven vanuit de religieuze geloften. Trouw vormgeven van gebed en geestelijke lezing. Ons voeden in een verzorgde getijdenliturgie en eucharistie. We noemen deze punten omdat we erin geloven, maar ook omdat we weten dat religieus leven kwetsbaar is, zeker vandaag de dag en in de context van een wereld die heel andere waarden centraal stelt, en waar we midden in leven en werken. Misschien kunnen we ons weerbaarder maken tegen de bedreigingen van een sterk individualistische, materialistische en op consumptie gerichte samenleving. De ons omringende maatschappij volgt immers heel andere waarden: niet leven in gemeenschap, maar individualisme; niet eenvoud maar consumptie; niet celibaat maar lustbevrediging; niet gehoorzaamheid en respect, maar vergroting van macht en invloed; niet barmhartige aandacht voor de kwetsbare mens, maar het recht van de sterkste. Als we opnieuw aandacht vragen voor de kwaliteit van onze religieuze levensstijl, dan is dat vanuit de ervaring van de kwetsbaarheid van ons leven en het bewustzijn dat we op deze gebieden in gebreke blijven en de invloeden van onze maatschappij ondergaan. Het gaat erom dat we dagelijks de kwaliteit en geloofwaardigheid van ons religieuze leven blijven waarmaken: en dat is niet alleen een kwestie van goede vorming, maar ook van zorgvuldig onderhouden, een open en eerlijk klimaat onder medebroeders scheppen en de oversten aandachtig maken. Allemaal punten waar we als fratergemeenschap aan moeten werken en prioriteit toekennen.

Enkele concrete aandachtspunten

Dit zijn in het kort de hoofdlijnen die we vanuit het kapittel willen aangeven voor het beleid op het gebied van onze spiritualiteit. Het gaat dus om aandacht voor de overdracht en inculturatie van deze spiritualiteit naar een nieuwe generatie en andere culturen. Het gaat om voortgaande aandacht voor de ontsluiting van het specifieke cmm-erfgoed. Het gaat om aandachtig uitdragen en delen van onze spiritualiteit met de mensen om ons heen. En tenslotte gaat het ook om aandacht voor de kwaliteit van onze religieuze levensstijl. Het waarmaken van deze dingen vraagt de betrokkenheid van ons allen, niet alleen van het generale bestuur en de verschillende provinciale en regionale besturen, maar ook van de gemeenschappen en alle fraters afzonderlijk.

De ons omringende maatschappij volgt heel andere waarden: niet leven in gemeenschap, maar individualisme; niet eenvoud maar consumptie; niet celibaat maar lustbevrediging; niet gehoorzaamheid en respect, maar vergroting van macht en invloed; niet barmhartige aandacht voor de kwetsbare mens, maar het recht van de sterkste.

We willen onze besturen echter ook nog een aantal concrete beleidspunten meegegeven, die uit het bovenstaande voortvloeien en die we hier kort willen aanduiden:

Spirituele vorming

We vragen het generaal bestuur om, in samenwerking met de besturen ter plaatse, een programma van voortgezette vorming voor medebroeders en geassocieerden in te richten en te zorgen voor een goede deelname aan dit vormingsprogramma.

Religieuze geloften en levensstijl

We vragen voortzetting van een beleid dat fraters uitnodigt zorg en aandacht te besteden aan hun religieuze levensstijl: met aandacht voor geloften en gebedsleven; bewaken van de balans tussen actie en contemplatie, werk en bezinning; zorg voor een rijk, respectvol en aantrekkelijk communiteitsleven; ondersteunen van een continuë en kwalitatief goede liturgie; stimuleren van een cultuur van lezen en mediteren.

Spiritueel leiderschap

We zien graag een goede vorming en spirituele begeleiding van onze leidinggevenden, die immers een voorbeeldfunctie hebben. We vragen aandacht voor goed spiritueel leiderschap.

Internationale bijeenkomsten

We willen graag de internationale cmm-bijeenkomsten voortzetten, met fraters en niet-fraters.

cmm-identiteit

We verzoeken het generaal bestuur om de studie en verdieping van de cmm-identiteit te stimuleren. Dat betekent onder andere dat we aandacht hebben voor het getuigenis van overleden medebroeders (necrologieën) en van frater Andreas in het bijzonder. We vragen ook om publicaties over de cmm-spiritualiteit en cmm-geschiedenis en multimediale presentaties van ons erfgoed. Een aspect daarvan is ook dat we onze constituties in concrete en hanteerbare vorm onder de aandacht van de hele congregatie blijven brengen.

Vincentiaanse samenwerking

We vragen om initiatieven die de samenwerking met andere vincentiaanse gemeenschappen bevorderen en daardoor helpen onze kennis van de geest en het werk van Vincentius te verdiepen. In het bijzonder denken we aan samenwerking met de aan ons historisch verbonden congregatie van de zusters scmm.

Delen met anderen

We zouden concrete initiatieven willen zien waarin we komen tot delen met anderen, zoals Bewegingen van Barmhartigheid, Ambassadeurs van een Wereldwijde Broederschap, vormingsdagen van onderwijzers en projectmedewerkers, een leerhuis spiritualiteit.

Bijbelse spiritualiteit

We vragen de verschillende besturen om in de congregatie een klimaat van bijbelstudie en 'sharing' te bevorderen.

Leescultuur en gesprekscultuur

We vragen alle fraters om te werken aan het verbeteren van de leescultuur en gesprekscultuur in gemeenschappen. Het blijkt dat er in veel landen, ook Nederland en België, een toenemende leescultuur is. Maar lezing is en blijft voor ons belangrijk. Wat kunnen we eraan doen? Behalve het bevorderen van lezen ook nadenken over andere leervormen, bijvoorbeeld een periodiek 'woord van leven', gebruik van beeldmateriaal en internet.

Het charisma van een broedercongregatie

We vragen aandacht voor het specifieke charisma van een broedercongregatie. Dat is vandaag de dag misschien minder vertrouwd of bekend, omdat in de huidige kerkelijke en maatschappelijke context (bewust of onbewust) andere charisma's meer op de voorgrond treden, zoals van contemplatieve ordes en apostolische priestergemeenschappen. Maar het is een charisma dat een authentieke vertaling is van het evangelie en vandaag de dag zichtbaar mag zijn. In een wereld waarin zoveel mensen in nood zijn of in achtergestelde situaties leven, is de christelijke zending in een geest van barmhartigheid en broederschap een concreet antwoord.

*De genetische code van CMM***Wat maakt nu allemaal deel uit van onze eigen spirituele CMM-traditie?**

We hebben als fraters een bijzonder rijke traditie, die teruggaat op onze stichter bisschop Joannes Zwijsen en zijn grote voorbeeld, de heilige Vincentius. Onze congregatie is gesteld onder de bijzondere bescherming van Maria, Moeder van Barmhartigheid, en de heilige Vincentius, die samen de patronen van onze congregatie zijn. Ons spirituele erfgoed is door veel medebroeders, die ons zijn voorgedaan en die we met respect gedenken, op inspirerende wijze voorgeleefd en waargemaakt. In recente jaren heeft het CMM-charisma

in een door het Vaticaans Concilie op gang gebracht herbronningsproces een krachtige eigentijdse verwoording gekregen rond de twee grondbegrippen barmhartigheid en broederschap. Onze spirituele identiteit is vervat in nieuwe constituties en kernachtig samengevat in ons basisprogramma, dat Jezus de Barmhartige Broeder centraal plaatst.

Het verbindt ons als fraters om samen stelselmatig de grondbegrippen barmhartigheid en broederschap te verdiepen. Het helpt ons om aandachtig te blijven focussen op de betekenis van onze religieuze geloften en deze samen trouw te onderhouden. We proberen

ook om vanuit een dagelijks beleven van de eucharistie, het gemeenschapsgebed en een persoonlijke geestelijke lezing ons geloof te voeden. We onderhouden als gemeenschap een bijzondere devotie voor Maria als de moeder van Jezus en Moeder van Barmhartigheid. En we blijven aandacht besteden aan teksten en getuigenissen van onze stichter bisschop Zwijsen, onze patroonheilige Vincentius en van alle medebroeders die ons zijn voorgedaan.





ONZE ZENDING VAN BARMHARTIGHEID

We vormen als fraters een ‘actieve’ congregatie en dat betekent dat ons werk en onze zending een belangrijke plaats in ons leven innemen. Er valt dan ook veel over te zeggen. In de besprekingen van het kapittel hebben we ons op enkele aspecten van ons werk en onze zending geconcentreerd.

Een dienende houding

We hebben allereerst gesproken over de houding waarmee we in ons werk staan en samen gestalte geven aan onze zending. We zijn het erover eens dat het, in de geest van het evangelie, eigenlijk altijd een *dienende* houding is. In het onderwijs dat we geven, in de zorg die we aanreiken, in alle andere projecten die we opzetten om mensen een menswaardig bestaan te geven, hebben we een dienende rol. We willen rechtdoen aan mensen die tekort komen, kansen geven aan mensen in achtergestelde situaties, hoop en verlichting brengen in moeilijke situaties. We willen aandacht en zorg besteden aan mensen die in hun waardigheid zijn aangetast. We willen concrete dingen doen die vreugde kunnen brengen en vertrouwen geven. Door op een menselijke manier aanwezig te zijn, proberen we anderen het gevoel te geven dat ze ‘gezien’ en ‘gerespecteerd’ worden. Ons werken in dienst van de barmhartigheid is dus in eerste instantie een dienen van de ander, in allerlei opzichten.

Maar het is ook een dienen van de waarden die we vanuit ons christelijk geloof hebben ontvangen. Als we optreden waar mensen onrecht is gedaan en verandering proberen te brengen in mensenwaardige situaties, dienen we de gerechtigheid. Als we eerlijk en oprecht zijn in de omgang met de ander, dienen we de waarheid. Als we zelf een houding van vrede en verdraagzaamheid aannemen, dienen we de vrede in de wereld. Als we in ons concrete werk blijven getuigen van onze hoop, dienen we het geloof in een God van liefde en barmhartigheid. Zo is een leven in dienst van de barmhartigheid ook een leven in dienst van de gerechtigheid, de waarheid, de hoop en de vrede. Werken aan de barmhartigheid neemt dus verschillende ‘kleuren’ aan, maar geschiedt in wezen altijd vanuit eenzelfde *dienstbare* grondhouding waarmee we aan onze zending in de kerk en in de wereld gestalte geven.

Barmhartig zichtbaar, hoorbaar, voelbaar

Die houding brengt met zich mee, dat ons werk altijd heel concreet gericht blijft en een praktische oriëntatie houdt. We hebben in het kapittel wat langer stilgestaan bij de gedachte dat we de barmhartigheid van God, zoals Jezus ons geleerd heeft in het evangelie, ‘zichtbaar, hoorbaar en voelbaar’ maken in het leven van elke dag. Die drie woorden *zichtbaar, hoorbaar en voelbaar* zijn belangrijk: ze geven aan dat de barmhartige liefde van God in onze zending concreet gestalte krijgt en voor anderen werkelijkheid wordt. We kunnen ons bij die woorden verschillende dingen voorstellen. *Zichtbaar* is de barmhartigheid in ons werk, in onze projecten en onze gemeenschappen. Zichtbaar wordt ze in ons onderwijs en onze zorg, en vooral in onze dienende opstelling en bereidheid om te helpen. Zichtbaar wordt ze eveneens in de hulp en zorg die wij van ánderen mogen ontvangen. Doordat barmhartigheid zichtbaar wordt, kan ze ook anderen inspireren en tot voorbeeld zijn. Barmhartigheid kan ook op verschillende manieren *hoorbaar* zijn: door ons getuigenis van Gods liefde, door onze verhalen over onze toewijding en onze roeping, door de boodschap die wij als gemeenschap wereldwijd mogen uitdragen. Maar ook in het klein, als we woorden kunnen geven aan pijn, eenzaamheid en verdriet en voor mensen in nood een ‘verlossend woord’ mogen spreken. Want woorden van barmhartigheid zijn bevrijdend en geven nieuwe hoop van leven. *Voelbaar* is barmhartigheid eigenlijk altijd. Er zijn vaak helemaal geen woorden nodig om barmhartige dingen te doen. We kunnen ons mededogen ook stil-tjes en in het verborgene uiten, barmhartigheid is van nature bescheiden en blijft vaak onzichtbaar. Een teken van barmhartigheid kan al zijn om eenvoudig aanwezig te zijn, soms is het zelfs het enige dat we kunnen doen. Maar ook in dat gewone nabij zijn is barmhartigheid tastbaar en voelbaar: voor de ander én voor ons zelf, in wat we mogen geven en mogen ontvangen.

De menselijke betekenis van ons werk

Het is belangrijk dat we de menselijke betekenis van ons werk altijd voor ogen houden: in ons werk zijn we voor anderen aanwezig en ontmoeten we elkaar. Werk is ook een manier om ons te ontwikkelen en die menselijkheid te bereiken die ons door God gegeven is: het is een ontplooiën van onze talenten en een opbloeien van heel onze persoonlijkheid. Werk geeft ons identiteit en een gevoel van eigenwaarde, maar is ook betekenisvol voor ons leven in gemeenschap.

In het kapittel hebben we geconstateerd dat we als fraters hard werken, soms misschien té hard. We zijn nu eenmaal een zogenaamde ‘actieve’ congregatie en zien het als onze taak om beschikbaar te zijn, telkens opnieuw. Maar hoever kunnen en moeten we in die beschikbaarheid gaan? Het is vaak moeilijk om grenzen aan ons werk te stellen, maar het is wel nodig als we recht willen doen aan ons leven in gemeenschap en aan onszelf. Het is een gegeven dat veel van ons werk kwetsbaar is, vaak hebben we met relatief weinig mensen de

Het is een gegeven dat veel van ons werk kwetsbaar is, vaak hebben we met relatief weinig mensen de zorg voor relatief grote en complexe projecten.

Const. 1, 219

zorg voor relatief grote en complexe projecten. Een gevolg daarvan is dat veel fraters veel van zichzelf vragen, we zien dat met dankbaarheid maar soms ook met zorg. Het is een taak van onze gemeenschappen, en van de oversten, om samen te waken voor de juiste balans in ons werk. Dit betekent eveneens, dat we nuchter moeten blijven en in ons werk niet té ambitieus moeten worden. Vaak geven we onze beste krachten aan het opbouwen en voortzetten van bepaalde projecten, maar soms zullen we ook de helderheid en nuchterheid moeten hebben, zeker in landen waar onze gemeenschappen ouder en kleiner worden, om bepaalde projecten af te stoten of in omvang terug te brengen. Te allen tijde geldt, dat we ons ‘blijven verdiepen in de menselijke en evangelische betekenis van onze arbeid’. Dat betekent dat ons werk geen doel op zich wordt, maar een manier is om barmhartig aanwezig te zijn en de vrede en de gerechtigheid te dienen.

De structuren waarin we werken

Onze constituties geven al aan dat de zending van de congregatie kan plaatsvinden in verschillende werkstructuren. Het zijn verschillende contexten waarin we aan het werk zijn, met elk een eigen karakter, een eigen geschiedenis en bepaalde voordelen. Bij het overzien van de verschillende werkstructuren zullen we in het oog moeten houden dat wij als fraters samen één gemeenschappelijke zending hebben en dat er geen rangorde is of verschil in waarde tussen de diverse structuren waarbinnen het werk plaatsvindt.

Veel fraters werken in structuren die zijn opgezet door anderen, bijvoorbeeld scholen of projecten van een bisdom, parochie, regering of particuliere organisatie. Dikwijls is slechts één frater in een dergelijke structuur aan het werk. Een van de voordelen hieraan verbonden is, dat we kunnen meewerken aan projecten die een bijzondere betekenis hebben. Een ander voordeel is, dat we op deze manier ons werk met grotere effectiviteit kunnen verrichten en door de onderlinge samenwerking allerlei nieuwe mogelijkheden krijgen. Weer een ander aspect is, dat dit werk in de meeste gevallen een inkomen voor de congregatie oplevert. We zien het als kapittel als een bijzondere uitdaging, om binnen de andere contexten waarin we werken, ook iets van onze zending van barmhartigheid uit te stralen.

Er zijn ook veel fraters die werken in structuren van onze eigen congregatie, bijvoorbeeld eigen scholen, internaten, poliklinieken, winkels en de studio. Veel van deze instellingen van onze congregatie hebben een eigen geschiedenis: ze zijn in het leven geroepen om werk te scheppen voor jonge fraters, om inkomen te genereren voor een provincie of regio of om bepaalde nieuwe activiteiten mogelijk te maken. Een eigen project is soms ook de enige manier om een bepaalde activiteit op te kunnen zetten of een werk een kader te geven. We constateren dat er in de laatste bestuursperiodes om deze redenen meer eigen instellingen zijn gekomen en dat ze – opnieuw – een relatief groter aandeel krijgen in het geheel van onze zending. De uitdagingen hieraan verbonden zijn: dat we werken aan kwaliteit en een effectieve organisatie; dat we zorgen voor professioneel gevormde en gekwalifi-

ceerde fraters; dat we deze projecten goed in de maatschappelijke context en economie weten in te passen; dat we door deze projecten onze eigen identiteit zichtbaar maken en onze zending van barmhartigheid en broederschap weten uit te stralen.

Daarnaast kan werk ook zijn plaats hebben binnen onze gemeenschappen, bijvoorbeeld door de fraters die een bestuurlijke functie hebben of die het leven van een bepaalde community dragen. Er is intern ook altijd heel veel werk te doen, met name in de bestuurscommunities, de communities waar noviciaat en vorming een belangrijke plaats hebben en de communities waar oudere medebroeders verzorging ontvangen. Dit is heel belangrijk werk dat voor het leven en werk van de congregatie onmisbaar is. Ook in dit verband blijft het een van de uitdagingen, om hierin onze zending van barmhartigheid en broederschap uit te stralen. Een andere uitdaging voor de congregatie is, om voor deze functies de juiste medebroeders uit te kiezen en te zorgen dat dit werk goed en in goede harmonie wordt uitgevoerd.

Van oudsher zijn fraters altijd actief betrokken geweest bij parochiewerk en hebben ze vrijwilligerswerk verricht in projecten die in het verlengde liggen van de CMM-zending. We willen benadrukken dat het werk in parochies, bijvoorbeeld met de jeugd, op het gebied van catechese en muziek, een wezenlijk aspect van onze zending is. We achten het van belang dat deze traditie wordt voortgezet, ook al zal het in sommige provincies als gevolg van de leeftijdsopbouw wel moeilijker worden om vrijwilligerswerk buiten de eigen community te verrichten.

Het belang van goede vorming en begeleiding

We willen als fraters ons werk goed doen en streven daarin naar professionaliteit. In de snel veranderende context van onze wereld betekent dat concreet, dat we moeten zorgen voor een goede opleiding voor onze jonge fraters, en daarnaast ook voor voldoende voortgezette vorming én een kritische begeleiding tijdens het werk.

Onze constituties noemen het behalen van graden en diploma's een 'plicht van rechtvaardigheid'. Het is een thema dat voor de jonge medebroeders en voor de jonge provincies en regio's in het algemeen erg actueel is: want hoe kunnen we de vorming van fraters combineren met een goede opleiding en een uitdagende werkomgeving? De afgelopen bestuursperiodes hebben we als congregatie flink geïnvesteerd in de professionele vorming van onze jonge fraters. In Indonesië gaat het om grote groepen jonge fraters, in Kenia om een groeiend aantal en in landen als Brazilië en Namibië vooralsnog om enkelingen. Het congregationale beleid is duidelijk: iedere frater dient zich via een professionele opleiding de bekwaamheden eigen te maken die nodig zijn voor de uitoefening van een beroep in de samenleving en die passen binnen de traditie van de congregatie. We hebben die professionele vorming altijd gestimuleerd en daarvoor de benodigde financiële middelen verstrekt.

We willen benadrukken dat het werk in parochies, bijvoorbeeld met de jeugd, op het gebied van catechese en muziek, een wezenlijk aspect van onze zending is.

Const. I, 223

Ook voor de toekomst zal die professionele vorming verder moeten worden uitgebouwd en zal de congregatie zich dus de financiële offers moeten getroosten om dat mogelijk te maken. Het is een kwestie van investeren in de toekomst, in de kwaliteit van onze zending én in onze eigen menselijkheid.

Een niet onbelangrijke rol hierbij spelen de eisen die de samenleving, dat wil zeggen de overheid ter plaatse, stelt aan het opleidingsniveau van mensen in onderwijs en zorg. Zo zullen in Indonesië directeurs van middelbare scholen verplicht worden een master-degree te behalen. Ook in andere landen is voor dergelijke functies een masterdiploma vaak de norm. Was tot voor kort het congregationale beleid vooral gericht op het behalen van bachelordiploma's of een vorm van hoger beroepsonderwijs, in de toekomst zullen we dus vaker moeten inzetten op mastersniveau. Een ander aandachtspunt in ons opleidingsbeleid is de vraag, op welke leeftijd fraters met een studie beginnen. Wat dat betreft zijn er tussen de gebieden grote verschillen. We komen steeds meer tot het inzicht, dat fraters al op jeugdige leeftijd met opleidingen zouden moeten starten. Het is niet ondenkbaar dat een vroegtijdige studie effect heeft op de religieuze vorming en bepaalde risico's met zich meebrengt voor de ontwikkeling van een roeping. Maar die risico's zijn er altijd. Er zijn ook grote voordelen verbonden aan een studiestart op jonge leeftijd.

In de meeste gevallen zullen fraters hun studie met hun werk moeten combineren, wat overigens vaak op beide een gunstig effect blijkt te hebben. Welke studies fraters gaan volgen wordt bepaald door factoren binnen de provincie of regio zelf én door de capaciteiten en de persoonlijke interesses van de betreffende frater. Het moge duidelijk zijn dat deze zaken wel eens op gespannen voet staan. Voor alle gebieden geldt, dat een studie vaak ligt op het vlak van onderwijs en opvoeding (wat dus breder is dan alleen onderwijs). Het vraagt veel van onze leidinggevenden in de provincies en regio's om de professionele vorming van jongeren te plannen. Ze moeten letten op de persoonlijke achtergrond en rijpheid van de jonge fraters, de opleidingswereld enigszins overzien en ook denken aan de daadwerkelijke noden in die provincie of regio. We denken dan ook dat het generaal bestuur een taak heeft in de ondersteuning van de provinciale en regionale besturen op dit gebied.

Tussen consolidatie en nieuwe initiatieven

Een belangrijk aandachtspunt blijft over het algemeen de continuïteit van onze zending. Waar projecten kwetsbaar zijn, zullen we ons vooral moeten richten op 'consolidatie' ervan, voor zover we hiertoe tenminste de mogelijkheden hebben. Waar onze gemeenschappen groeien en zich nieuwe kansen aandienen, kunnen we 'nieuwe initiatieven' overwegen. Het is duidelijk dat ons totaalbeleid in balans zal moeten zijn, er zal nooit alleen maar sprake zijn van 'consolidatie' en er kunnen ook niet te veel 'nieuwe initiatieven' worden geïnitieerd. We zullen goed de 'tekenen van de tijd' moeten verstaan, zowel bij de investeringen die we plegen om bestaande projecten voort te zetten en te verstevigen als bij

eventuele keuzes voor vernieuwing. Het kapittel vraagt wat dit betreft om een voorzichtige en realistische insteek, waarbij in eerste instantie de voortzetting van de bestaande zending centraal staat.

Het kapittel is onder de indruk van het aantal nieuwe initiatieven uit de afgelopen bestuursperiode. We zijn immers gestart met zeven nieuwe gemeenschappen en drie nieuwe scholen, terwijl ook verschillende broeders uit Indonesië en Kenia zijn uitgezonden naar projecten in een ander land. Het stemt tot grote dankbaarheid, dat we samen zulke dingen kunnen ondernemen. Er zijn ook al verschillende stappen gezet voor nieuwe initiatieven die in de komende bestuursperiode hun beslag zullen krijgen: deze tekenen de vitaliteit van onze zending. De congregatie is op centraal niveau begonnen met het project van de *Ambassadors of a Worldwide Brotherhood*, waarbij verschillende provincies en regio's betrokken zijn en de centrale coördinatie vooralsnog in Nederland ligt. In het kader van dit project zal rond de wereldjongerendagen van 2008 in Sydney en 2011 in Madrid een groep jongeren en jonge broeders een intensief programma van spirituele vorming en uitwisseling volgen. De regio Namibië zal in 2010 in Usakos een project voor straatkinderen overnemen. In Indonesië ligt er de vraag om scholen op te starten in Lembata, Soe (West-Timor) en Gleno (Oost-Timor). In Kenia zullen we nieuwe initiatieven moeten nemen voor het onderwijs onder de armen, misschien door met een systeem van studiebeurzen te gaan werken, omdat de bekostiging van het onderwijs in dit land helemaal is veranderd. Er zijn plannen om in Mosochi en Nakuru een middelbare school te beginnen, structuren waarin we eveneens een inkomen voor de broeders kunnen verwerven. In Nederland komt eind 2008 het nieuwe woonzorgcentrum Joannes Zwijzen gereed, waar een grote groep oudere broeders samen met andere religieuzen en leken komt te wonen. Het zal een echte uitdaging zijn om op deze voor de congregatie zo betekenisvolle locatie, namelijk die van het oude moederhuis waar veel van onze geschiedenis ligt, voor de verschillende groepen een gezamenlijk thuis te scheppen met een herkenbare CMM-identiteit.

We hebben in het kapittel ook onze zorgen uitgesproken voor de toekomst, want veel zaken zijn nog kwetsbaar. We denken dan in het bijzonder aan de drie projectgemeenschappen in Nederland, aan de gemeenschappen in Suriname en de Verenigde Staten en aan de eigen werken in Brazilië, omdat in deze landen de gemeenschappen tamelijk klein zijn en ouder worden. De continuïteit van onze missie is hier werkelijk in het geding.

Basisoriëntatie en balans

Wanneer we spreken over de voortzetting van ons werk en het evenwicht tussen nieuwe initiatieven en consolidatie, is het altijd belangrijk om onze congregatieve traditie in gedachten te houden. Van oudsher verricht onze congregatie haar missie van barmhartigheid en broederschap op verschillende werkterreinen. In het vorige kapittelrapport is dit als volgt omschreven: werken van barmhartige liefde, met daarin een voorkeur voor werken

Werken op verschillende terreinen kan versterkend en aanvullend zijn: met projecten op het gebied van onderwijs kunnen we ook projecten op het gebied van geloofsopvoeding mogelijk maken, met 'rijke scholen' kunnen we ondersteuning bieden aan 'arme' scholen. Er moet echter wel een balans zijn tussen de verschillende terreinen waarop we ons begeven. Mgr. Zwijzen hanteerde altijd als stelregel dat tegenover elk rijk kind dat binnen de congregatie onderwijs kreeg, minstens één arm kind moest staan.

onder de armen en daarbij een bijzondere aandacht voor onderwijs en opvoeding in de katholieke traditie. Werken op verschillende terreinen kan versterkend en aanvullend zijn: met projecten op het gebied van onderwijs kunnen we ook projecten op het gebied van geloofsopvoeding mogelijk maken, met 'rijke scholen' kunnen we ondersteuning bieden aan 'arme' scholen. Er moet echter wel een balans zijn tussen de verschillende terreinen waarop we ons begeven. Mgr. Zwijzen hanteerde altijd als stelregel dat tegenover elk rijk kind dat binnen de congregatie onderwijs kreeg, minstens één arm kind moest staan. We hebben in het kapittel opnieuw uitgebreid gesproken over die basisoriëntatie van onze zending. We vinden het essentieel dat we prioriteit blijven geven aan ons werk onder de armen en ook onze inzet voor geloofsopvoeding als een kerntaak blijven beschouwen. Daarbij willen we nadrukkelijk het kerkelijke karakter van onze zending onderstrepen: als broeders nemen we immers deel aan de zending van de wereldkerk.

Het kapittel vraagt aan het generaal bestuur om het wereldwijde CMM project van de *Ambassadors of a Worldwide Brotherhood* voor de volgende bestuursperiode voor de hele congregatie als speerpunt te willen zien. De betekenis van een speerpunt is, dat zo'n project een duidelijk zichtbaar profiel heeft en daarmee de CMM-identiteit kan uitstralen, ook in internationaal verband. Het houdt eveneens in, dat het generaal bestuur ook zelf actief betrokken is in de voorbereiding, ondersteuning, informatievoorziening en het vervolgbeleid rond deze projecten. Daarnaast vraagt het kapittel dat ook het *Oyugis Integrated Project* in de provincie Kenia een speerpunt is dat de CMM-identiteit duidelijk zichtbaar maakt. We denken tenslotte dat we ook op het niveau van de provincies en regio's enkele speerpunten in het apostolaat kunnen aanwijzen, om zo te komen tot een duidelijke richting en scherpte in het beleid van de congregatie.

Het veld waarin we onze zending beoefenen, is breed en voortdurend in beweging. En ook het werk van onze congregatie maakt ontwikkelingen door, zoals hiervoor is geschetst. We noemden al trends in onze zending als internationalisering en professionalisering, verder uitbouwen van eigen structuren en een bevorderen van samenwerking met leken. We hebben in het kapittel het vertrouwen uitgesproken dat onze zending zinvol is en dat we daarmee daadwerkelijk, zoals het kapittelmotto luidt, 'getuigen van barmhartigheid in een wereldwijde broederschap.'

Samen met anderen werken aan een betere wereld

Van oudsher hebben we als fraters altijd veel met leken samengewerkt, maar vergeleken met vroeger lijkt deze samenwerking nog intenser te zijn geworden. De aard van de samenwerking en de intensiteit waarmee deze plaatsvindt, verschillen van gebied tot gebied, maar de samenwerking is er overal.

Bijvoorbeeld op onze eigen scholen in Indonesië, Kenia en Brazilië. Eveneens in sociale projecten zoals het Oyugis Integrated Project en het gevangeniswezen in Kenia, de internaten in Indonesië, het kinderdorp in Coronel Fabriciano en de opvang van vluchtelingen in de Vuurhaard in Udenhout. En ook in projecten voor gezondheidszorg, zoals de poliklinieken in Indonesië, en in vormingsprojecten zoals van de Elim en het centrum Zin in Werk in Nederland.

Vrijwilligers

Wat ook sterk is toegenomen, is het vrijwilligerswerk dat veel mensen verichten vanuit een sterke betrokkenheid op de gemeenschap van fraters.

Het delen van onze spiritualiteit

Nadrukkelijk willen we in al deze vormen van samenwerking onze spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap onder de aandacht brengen. De inbedding van de zending in onze spiritualiteit is niet alleen voor onszelf belangrijk, maar kan ook anderen inspireren op hún weg. Het uitdragen van de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap is zélf onderdeel gewor-

den van onze zending. Dat manifesteert zich met name in Nederland, bijvoorbeeld rond de activiteiten van de Elimgroep en de Eleousacommuniteit, zoals Zin in Werk en de Beweging van Barmhartigheid. Maar we zien ook initiatieven in andere gebieden.

Zo vinden bijvoorbeeld in Kenia bezinnende activiteiten plaats voor leraren van de CP's, juist met het oog op het reflecteren op onze spiritualiteit. Op de middelbare school Padre Eustáquio in Belo Horizonte, Brazilië, blijft er een sterke betrokkenheid op de congregatie en wordt bij allerlei gelegenheden aandacht gevraagd voor de spiritualiteit van barmhartigheid. Dat geldt eveneens voor Retiro São Vicente de Paulo. In Igarapé, Brazilië, komen regelmatig groepen samen rond de Movimento da Misericórdia (de beweging van barmhartigheid). Vanuit deze ontmoetingen en samenwerking kunnen vriendschappen ontstaan en nieuwe vormen van verbondenheid, zoals kringen rond de gemeenschappen en geassocieerde leden.

Wederzijdse verbondenheid

We mogen ons gelukkig prijzen dat we kunnen samenwerken met veel deskundige én betrokken leken met hart voor de spiritualiteit en zending van СММ. Het beleid van onze congregatie om zoveel leken bij onze projecten te betrekken, en om als fraters zelf deze contacten te zoeken, blijkt vruchtbaar te zijn en zal moeten worden voortgezet. Een aandachtspunt daarbij is, welke vormen we daarvoor verder kunnen

uitwerken en hoe we de wederzijdse verbondenheid kunnen verdiepen. Voor onze samenwerking geldt dat we die in een geest van openheid en broederschap willen vormgeven, conform de aansporing die we lezen in onze constituties:

Wij zien het als onze opdracht

samen met anderen

moedig te werken aan een betere toekomst.

Onze congregatie tracht

een bijdrage te leveren

om de wereld meer bewoonbaar te maken

en in de samenleving

meer menselijkheid te brengen.

(Const 1, 187-188)

DE UITDAGINGEN VAN INTERNATIONALISERING

Een onderwerp waar we als kapittel opnieuw veel aandacht aan hebben besteed, is de 'internationalisering' van onze gemeenschap. We gebruiken de term internationalisering om een vrij omvangrijk en ingrijpend veranderingsproces aan te duiden dat onze congregatie doormaakt. De СММ-gemeenschap heeft al heel lang een internationale samenstelling, maar op dit moment wijzigt die snel in de onderlinge verhoudingen.

Een ingewikkeld veranderingsproces

Dit is het gevolg van een proces van ouder worden van onze fraters uit westerse landen en een proces van groei in gebieden als Indonesië, Kenia en Namibië. Dit heeft gevolgen voor onze bestuursstructuur, maar ook voor onze onderlinge communicatie en samenwerking: nog meer dan vroeger, en ook anders dan vroeger, zullen we als fraters projecten van onze zending en vorming aanpakken met teams waarin verschillende nationaliteiten zijn vertegenwoordigd. Er zijn ook externe ontwikkelingen die internationalisering tot een belangrijk thema maken. De samenlevingen waarin wij werken, veranderen zelf als gevolg van de globalisering en nieuwe communicatietechnieken die ons wereldwijd snel en makkelijk met elkaar in contact kunnen brengen. Dit heeft gevolgen voor de jongeren die wij ontmoeten, voor het onderwijs en de andere projecten waarin wij werken, voor de gemeenschappen waarin we wonen en voor de kerk waarbinnen wij ons bewegen.

Internationalisering is al langere tijd een bestuurlijk aandachtspunt in onze congregatie. Het is ook in vorige kapitels uitgebreid besproken en we hebben op verschillende bestuursniveaus beleid ontwikkeld om het veranderingsproces zo goed mogelijk te sturen en ondersteunen. In het kapittel hebben we opnieuw de balans opgemaakt en de ontwikkelingen van de afgelopen jaren uitvoerig geëvalueerd. We komen tot de vaststelling dat het proces van internationalisering goed op gang is gekomen en dat we op een aantal punten belangrijke resultaten boeken. We constateren echter ook dat er terreinen zijn waar we meer moeilijkheden tegenkomen dan we hadden voorzien, of minder snel vorderingen maken dan we hadden gehoopt. We moeten onder ogen zien dat we een ingewikkeld veranderingsproces doormaken dat veel van onze besturen vraagt en, in veel gevallen, ook van

in-dividuele fraters. Het kapittel vraagt om een voortvarend én realistisch beleid van het generaal bestuur, in nauwe samenwerking met alle andere besturen. Het spreekt de verwachting uit dat we er samen voor zullen zorgen dat het proces van internationalisering goed en in goede samenspraak blijft verlopen en dat we nuchter blijven werken aan wat redelijkerwijs haalbaar is: dat betekent ook dat we ons bewust zijn van onze beperkingen en gericht beleid ontwikkelen op die terreinen die misschien moeilijker liggen en alleen op de lange termijn resultaat laten zien.

Een geest van wereldwijde broederschap

Allereerst willen we even stilstaan bij dat woord ‘internationalisering’, het is een tamelijk abstract begrip dat als zodanig geen deel uitmaakt van ons religieuze vocabulaire. Als we als congregatie werken aan internationalisering, dan betekent dat niet dat we een ‘goed geliede multinational’ moeten worden, maar dan moeten we dat zien tegen de achtergrond van onze grenzeloze evangelische roeping: onze passie voor Christus en ons bewogen zijn om een betere wereld. We vormen wereldwijd één familie van broeders en werken gezamenlijk, binnen de wereldkerk, aan één grote missie van barmhartigheid.

Vóór alles wil het kapittel aan het generaal bestuur en de andere besturen vragen om door concrete initiatieven te blijven werken aan die sterke geest van wereldwijde broederschap en evangelische bewogenheid die ons verbindt en draagt. We vinden het van het grootste belang dat we ons, in alle verschillende landen waar we leven en werken, als één СММ-gemeenschap verbonden weten en blijven ontwikkelen

Internationale bijeenkomsten, uitwisselingen en werkbezoeken

Met dankbaarheid heeft het kapittel gezien hoe groot de betrokkenheid van het generaal bestuur was bij alle afzonderlijke gebieden en gemeenschappen van onze СММ-gemeenschap. We vragen het generaal bestuur, dat de hele СММ-gemeenschap vertegenwoordigt, de ontwikkeling van onze gemeenschappen en werkzaamheden van nabij te blijven volgen en het beleid van frequente en intensieve werkbezoeken voort te zetten.

We constateren dat de internationale СММ-bijeenkomsten door veel fraters als zeer succesvol en zinvol worden ervaren en vragen dan ook om het beleid op dit gebied voort te zetten. We moeten wel nadenken over een manier om zoveel mogelijk fraters bij deze congregatie-brede vormingsinitiatieven te betrekken. We willen daarbij als concrete suggesties doen: misschien is het mogelijk om dergelijke bijeenkomsten voor bepaalde leeftijdsgroepen te organiseren en misschien is het goed om ook eens een internationale bijeenkomst te organiseren samen met nauw bij СММ betrokken leden.

Als we als congregatie werken aan internationalisering, dan betekent dat niet dat we een ‘goed geliede multinational’ moeten worden, maar dan moeten we dat zien tegen de achtergrond van onze grenzeloze evangelische roeping: onze passie voor Christus en ons bewogen zijn om een betere wereld.

We vragen eveneens voortzetting van het beleid om jonge fraters gedurende een periode van hun vormingstijd enige tijd te laten meelopen bij een project in een ander land. Er moet evenwel een goede discussie worden gevoerd op het niveau van de betrokken besturen, of het zinvol is om *novicen* uit te wisselen dan wel fraters die iets verder zijn in hun religieuze en persoonlijke ontwikkeling. We vragen het generaal bestuur om bij de evaluatie een coördinerende rol op zich te nemen.

Tevens vragen we om voortzetting van het vormingsprogramma dat we in Nederland organiseren, in combinatie met een Vincentiaanse pelgrimstocht door Frankrijk, voor jonge fraters die toegelaten zijn om professie voor het leven te doen. We willen daarbij wel opmerken, dat deze reis niet de enige voorbereiding moet zijn op de professie voor het leven en niet in de plaats moet komen van het vormingsprogramma en de retraites die in het land zelf worden aangeboden. In die zin moet tussen de betrokken besturen goed overlegd worden op welk moment de ‘summercourse’ het best kan worden aangeboden, en waar hij in de initiële of voortgezette vorming wordt ingepast.

Samenvattend moeten we concluderen dat de diverse internationale bijeenkomsten, vormingsprogramma’s en werkbezoeken in een grote behoefte voorzien en een belangrijk instrument zijn om het internationaliseringsproces in onze congregatie gestalte te geven. De deelnemende fraters krijgen een grotere kennis van de wereldwijde СММ-gemeenschap, doen internationale ervaring op en kunnen vaak ook concreet werken aan hun talenkennis. Een ander effect is dat de communicatie binnen onze congregatie wordt versterkt en in het algemeen onder de fraters een hechtere onderlinge band ontstaat.

Internationale uitzendingen goed bestuurlijk begeleiden

Met dankbaarheid constateren we dat een aantal fraters in de afgelopen jaren betrokken is geweest bij missionair werk in het buitenland en zo de СММ-missie van barmhartigheid en broederschap in andere landen heeft ondersteund. We zien met verwondering dat er nieuwe bewegingen van missie ontstaan, in allerlei richtingen: niet alleen Noord-Zuid, maar ook Zuid-Noord, Oost-West en West-Oost. We verheugen ons erover dat er in onze gemeenschap een geest leeft van openheid, bereidheid en dienstbaarheid om aan die internationale uitzendingen deel te nemen, naast een grote zorg en gastvrijheid van de gemeenschappen die medebroeders uit een ander land ontvangen. We moeten echter ook constateren dat niet alle uitzendingen even succesvol zijn verlopen: we hebben in sommige gevallen de complexiteit van de operatie onderschat of te weinig geïnvesteerd in de voorbereiding en begeleiding ervan. En we lopen soms tegen onze beperkingen aan, zoals gebrek aan internationaal erkende diploma’s of onvoldoende talenkennis.

Het kapittel vraagt het generaal bestuur om het beleid van uitzendingen voort te zetten maar ook van zeer nabij te volgen, en in overleg met de lokale besturen in het bijzonder

aandacht te besteden aan: een goede definiëring van de doelen van uitzendingen; een nog betere voorbereiding van uitzendingen en een zorgvuldige en geregelde evaluatie; een goede selectie van de betrokken fraters en een gedegen persoonlijke voorbereiding; een helder leidinggevend kader voor de fraters die in een internationale context werkzaam zijn; stimuleren van een goed gemeenschapsleven dat overal de basis vormt van onze missie; zorgen voor een goede *after-care* als medebroeders terugkomen van een missie.

Internationalisering thuis

Als we spreken over internationalisering, dan hebben we het echter niet alleen over onze wereldwijde onderlinge contacten en grensoverschrijdende activiteiten, maar ook over de gevolgen ervan binnen elke provincie en regio afzonderlijk. Er is feitelijk geen enkele provincie of regio van onze congregatie die géén internationale samenstelling heeft en waarin niet fraters van verschillende afkomst naast en met elkaar leven en werken. We verkeren in een situatie die we kunnen aanduiden met 'internationalisation at home': niet alleen de fraters die reizen worden met de gevolgen van internationalisering geconfronteerd, maar alle fraters in bijna alle gemeenschappen. Dat stelt ons voor een aantal praktische en principiële vragen met betrekking tot onze zending en dagelijkse werkzaamheden, woonvormen, bestuursstructuur, onderlinge communicatie maar ook vorming en liturgie. We moeten leren omgaan met het internationale aspect dat ons fraterleven kenmerkt: met de problemen die daaruit voortvloeien én met de kansen dit dit biedt.

Het concrete samenleven vraagt erom dat we goed omgaan met diversiteit en onderlinge verschillen. Hiervoor is een bijzondere fijngevoeligheid nodig. Internationalisering vraagt ook om het open staan voor het onbekende, het vreemde, het nieuwe en het los kunnen laten van eigen culturele verworvenheden. Gebleken is wel dat deze houding niet altijd vanzelf komt. We stuiten soms op grenzen in onderling begrip en samenwerking, bijvoorbeeld in ons gemeenschapsleven. We hebben ook wel eens ervaren dat een samenwerkingsproject met fraters uit verschillende landen niet loopt zoals we hadden gehoopt. We moeten nuchter en bescheiden constateren dat van een profetisch getuigenis niet altijd sprake is en vaak eerder het tegendeel blijkt. Naast het vermogen steeds weer met elkaar de dialoog aan te gaan, vraagt internationalisering om een krachtige leiding en een goede begeleiding.

We verzoeken de verschillende besturen om in het bijzonder aandacht te besteden aan de internationale gemeenschappen. Wat betekent het dat fraters uit verschillende landen samen leven? Hoe gaan we om met taal- en cultuurverschillen in relatief kleine leefgroepen? Wat voor consequentie hebben de verschillende taalachtergronden voor onze recreatie en ons communautaire gebed? En wat vraagt deze ontwikkeling van onze vorming?

We moeten leren omgaan met het internationale aspect dat ons fraterleven kenmerkt: met de problemen die daaruit voortvloeien én met de kansen dit dit biedt.





We moeten nuchter en bescheiden constateren dat van een profetisch getuigenis niet altijd sprake is en vaak eerder het tegendeel blijkt. Naast het vermogen steeds weer met elkaar de dialoog aan te gaan, vraagt internationalisering om een krachtige leiding en een goede begeleiding.

Kadervorming: leiding geven aan internationale en interculturele ontwikkeling

De veranderde internationale constellatie van onze congregatie heeft ook consequenties voor de wijze waarop onze besturen functioneren: we denken daarbij zowel aan het generaal bestuur als aan de verschillende provinciale en regionale besturen. We hopen dat het generaal bestuur als een sterk internationaal team zal functioneren en in de werkwijze en bestuurscultuur ook de andere besturen tot voorbeeld kan strekken, namelijk door een geest van persoonlijke integriteit en broederlijke samenwerking, met een goede bestuurlijke communicatie, zorgvuldige besluitvormingsprocessen en aandacht voor interculturele verschillen in beleving. We zeggen dit zo nadrukkelijk, omdat we denken dat een goede bestuurscultuur van het grootste belang is in een zich internationaal en intercultureel snel ontwikkelende organisatie als CMM.

Concreet zal dit ook inhouden dat we als gemeenschap breed investeren in de vorming van ons kader. We vragen om een beleid dat concrete initiatieven neemt voor de persoonlijke en spirituele toerusting van onze leidinggevendenden op allerlei niveaus: generaal en provinciaal bestuur, regionale oversten, gemeenteverstenden, novicen- en postulantenmeesters. Voor een uitwerking van het thema ontwikkeling van leiderschap, verwijzen we naar het speciale hoofdstuk hierover. Allemaal moeten we werken aan de ontwikkeling van bestuurlijke, communicatieve en interculturele vaardigheden, het omgaan met conflicten, talenkennis, het leiden van liturgische bijeenkomsten, etc. Wellicht kan 'interculturele communicatie' een portefeuille worden binnen het generaal bestuur en de provinciale besturen, om te zorgen dat er voor dit werkkterrein aandacht komt en blijft.

Goed geïnformeerd en onderling verbonden

Internationalisering stelt uiteraard ook bijzondere eisen aan onze communicatie. We denken dan niet alleen aan het uitbouwen van de mogelijkheden van onze website(s) maar ook aan een internationaal CMM-tijdschrift dat ons allen verbindt (voor een uitwerking van dit punt: zie het hoofdstuk over communicatie). We hebben al vele jaren een actief beleid van internationale publicaties, vooral op het gebied van spiritualiteit, met vertalingen in de diverse congregationele talen. We achten het van belang dat we die reeksen voortzetten en zouden ook verder willen gaan met een brede redactie ervan: zodat de publicaties qua inhoud en medewerking de internationale samenstelling van onze gemeenschap goed weerspiegelen.

We vinden het tenslotte zeer belangrijk dat we ál onze medebroeders, ook zij die minder reizen, blijven betrekken bij de wereldwijde ontwikkelingen van de congregatie. Dit betekent dat we moeten zoeken naar vormen om bijvoorbeeld ook oudere medebroeders te laten delen in wat er in de verschillende landen gebeurt. We vragen alle fraters om op dit punt attent te zijn.

De toegenomen internationalisering stelt uiteraard bijzondere eisen aan onze talenkennis.

We hebben in onze congregatie te maken met vijf grotere talen en daarnaast nog met enkele kleinere regionale talen. Interessant is dat de grote talen die we in onze congregatie spreken, kunnen worden gebruikt in meer dan één land waar we aanwezig zijn. Het Nederlands wordt gesproken in Nederland, België en Suriname, het Engels in de Verenigde Staten, Kenia, Namibië en Tanzania, het Indonesisch in Indonesië en Oost-Timor, het Portugees in Brazilië en Oost-Timor, het Swahili in Kenia en Tanzania. Zo zijn er allerlei dwarsverbanden mogelijk en kunnen fraters uit verschillende landen een gemeenschappelijke taal spreken. Dit maakt ook dat het leren van een van de andere congregationele talen de moeite loont en vaak op meerdere manieren kan renderen.

Taalbeleid

We hanteren op dit moment bij internationale bijeenkomsten de verschillende talen naast elkaar. Belangrijke documenten en publicaties vertalen we ook systematisch naar het Nederlands, Engels en Indonesisch, en naar bevinden ook naar het Portugees, om in principe alle fraters in staat te stellen ervan kennis te nemen. Sinds 2002 is het Engels de taal waarin het generaal bestuur vergadert en zoveel mogelijk communiceert. Het lukt echter niet om naar de

verschillende provincies en regio's consequent het Engels te hanteren. De meeste correspondentie naar de gebieden gebeurt nog in de eigen taal. We zien ook niet dat dit de komende jaren zal veranderen. Wel constateren we dat door de mogelijkheden van e-mail en sms de internationale contacten gemakkelijker en sneller zijn geworden. Dit betekent dat het vaker aankomt op schrijfvaardigheid en niet alleen mondelinge communicatie. Dit geldt zowel voor bestuurscontacten als persoonlijke en informele uitwisselingen onder fraters.

Prioriteit

Het leren hanteren van andere werktalen en omgangstalen is uiteraard een proces van jaren, misschien wel van een hele generatie. In de vorming zal het leren van vreemde talen nog meer prioriteit moeten krijgen: we denken dan in eerste instantie aan Engels. Maar in de praktijk zijn er ook situaties waarin fraters een van de andere congregatietalen Nederlands, Indonesisch, Portugees of Swahili leren, bijvoorbeeld tijdens de internationale uitwisselingen. Door de studie van elkaars talen te stimuleren, kunnen we de onderlinge contacten van fraters uit verschillende provincies en regio's nog versterken.

DEMOGRAFISCH OVERZICHT CMM 1996-2008 (situatie 1 januari van elk jaar)

P=Fraters, met professie voor het leven; T=Fraters, tijdelijk geprofest; N=Novicen; C=Communiten

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Generaal P	P	20	21	21	22	20	19	17	16	16	13	13	10	10
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Indonesië	P	46	48	51	52	53	54	58	57	58	64	63	66	80
	T	34	32	38	38	42	38	40	43	51	56	58	57	49
	N	21	18	17	24	21	28	23	28	27	18	22	27	26
	C	14	16	16	16	17	18	17	17	17	17	18	18	20
Kenia	P	18	15	16	18	18	19	19	19	23	23	24	26	28
	T	18	19	15	15	15	10	11	16	14	10	11	11	10
	N	6	6	5	5	4	7	8	7	6	9	5	5	6
	C	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8
Nederland	P	185	177	159	147	136	127	116	105	95	86	78	77	70
	T	-	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	C	12	11	11	11	8	8	8	8	8	6	6	6	6
België	P	32	28	27	26	24	22	21	21	20	18	16	16	16
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Brazilië	P	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	11	10	12
	T	-	1	1	-	1	3	3	2	2	2	3	3	4
	N	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-
	C	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
Californië	P	7	8	8	7	7	6	6	3	3	3	3	3	3
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Namibië	P	13	12	7	5	6	5	3	3	3	4	4	5	5
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2
	N	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2	2	3
	C	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
Suriname	P	8	8	8	7	6	6	6	4	4	4	4	4	4
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

DURVEN ROEPEN

De tijd dat mensen ‘zomaar’ kwamen en er zelf om vroegen frater te worden, lijkt definitief voorbij te zijn. In de westerse landen is die tijd overigens al lang voorbij: er is sprake van een enorme afstand tussen het religieuze leven en de belevingswereld van jongeren. De meeste jongeren hebben er nauwelijks een voorstelling van wat het betekent om frater te zijn of te worden. Maar ook in zuidelijke landen zijn roepingen minder vanzelfsprekend aan het worden: we moeten ook daar een zeer zorgvuldig beleid voeren, willen we jongeren aantrekken en vasthouden.

Nooit vanzelfsprekend

Het kapittel wil dat vormgeving van een roepingenbeleid hoog op de agenda komt te staan. Als we naar onze congregatie kijken, dan zijn er enkele gebieden waar we een duidelijke nieuwe groei constateren: Indonesië, Kenia en Namibië. Vervolgens zijn er enkele gebieden waar we nog maar kort aanwezig zijn en nog in een opbouwfase: Oost-Timor en Tanzania. Daarnaast zijn er enkele gebieden die op dit moment zeer kwetsbaar zijn, maar waar nog wel ontwikkelingen gaande zijn en hopelijk nieuwe perspectieven kunnen ontstaan: Brazilië en Nederland. Tenslotte zijn er ook gebieden waar er eigenlijk geen uitzicht meer is op aanwas en waar we ook geen initiatieven meer nemen in die richting: België, Suriname en de Verenigde Staten.

‘Sense of urgency’

We realiseren het ons misschien niet, maar het is tamelijk uniek dat een kapittel zo uitvoerig spreekt over het beleid rond roepingen: veel andere congregaties zijn er namelijk niet meer mee bezig, of ze zijn er niet bewust mee bezig. We hebben in het kapittel niet alleen gekeken naar succesvolle en minder succesvolle activiteiten, naar dingen die wel en niet gedaan zijn of misschien gedaan hadden kunnen worden. We hebben eveneens samen onze zorgen gedeeld, óók ten aanzien van situaties in landen waar het ogenschijnlijk goed gaat. En vooral hebben we onze hoop uitgesproken, óók voor roepingen in landen waar dit nu moeilijk is. Een uiting van ons vertrouwen is dat we alle fraters willen vragen om voor

We kunnen ons niet veroorloven om géén roepingenbeleid te voeren. We zullen er ook niet komen met een al te routinematige aanpak. Gezien de urgentie van de situatie zullen we allemaal moeten meewerken en meedenken.

roepingen te blijven bidden: dat het gebed ons helpt om open en aandachtig te blijven en roepingen te kunnen *ontvangen*.

Daarnaast roepen we álle besturen en fraters op om de komende jaren met moed en enthousiasme, met inzicht en inzet van de beschikbare middelen, te blijven werken aan een serieus roepingenbeleid. We moeten goed samenwerken en waarschijnlijk ook concrete provinciale en regionale beleidsplannen op dit gebied maken, voor een optimale coördinatie van onze activiteiten en om te zorgen dat het beleid zijn prioriteit behoudt. We kunnen ons niet veroorloven om géén roepingenbeleid te voeren. We zullen er ook niet komen met een al te routinematige aanpak. Gezien de urgentie van de situatie zullen we allemaal moeten meewerken en meedenken.

We hebben wat te bieden

Het is van groot belang dat we *durven* te roepen en *weten hoe* we moeten roepen: het gaat tenslotte om de toekomst van onze gemeenschappen en onze missie op tal van plaatsen. Maar we moeten er samen ook van doordrongen zijn dat we *mógen* roepen, bewogen door het evangelie en vanuit een levend geloof. Onze werken van barmhartigheid zijn belangrijk en vragen om versterking en voortzetting: we hebben daarvoor hard mensen nodig. We zijn er ook van overtuigd dat we als congregatie wat te bieden hebben aan jongeren en dat we ze dus zonder schroom kunnen uitnodigen. We hebben immers goede en gastvrije gemeenschappen, prachtige projecten en een krachtige en doorleefde spiritualiteit. Ons roepen mag dus mede ingegeven zijn door een besef van eigen identiteit en eigenwaarde: wij vormen als fraters een bijzondere gemeenschap die al meer dan anderhalve eeuw een bijzonder apostolisch getuigenis aflegt. We geloven in dat leven en blijven ons openstellen en inspanssen om andere mensen erbij te vragen.

Helder bestuurlijk kader

Hoe moeten we dan ons roepingenbeleid opzetten? We kunnen in het kapittel daar geen al te concrete uitspraken over doen, de uitvoering is vooral een taak van de provinciale en regionale besturen. Een beleid van roepingen vraagt om een bijzondere *fine-tuning* en een zuiver, scherp bewustzijn: het zal altijd op het moment zelf moeten worden waargemaakt. Een kapittel kan slechts ‘in principe’ en ‘in algemene zin’ aangeven welke uitgangspunten en accenten een dergelijk beleid kan hebben. In de uitvoering moet elk bestuur de ruimte krijgen om bepaalde, misschien wel onvoorziene keuzes te maken. Het is in elk geval belangrijk dat we een roepingenbeleid goed organiseren en niet improviserend te werk gaan. Het is tevens van belang dat we tot een heldere taakverdeling komen. Het moet in elke regio en provincie duidelijk zijn wie verantwoordelijk is voor de presentatie, wie een aanspreekpunt is voor nieuwe kandidaten, wie de verantwoordelijkheid heeft voor de initiële vorming en wie voor de voortgezette vorming. De kwaliteit van onze vormingspro-

Een beleid van roepingen vraagt om een bijzondere fine-tuning en een zuiver, scherp bewustzijn: het zal altijd op het moment zelf moeten worden waargemaakt.

gramma’s is vaak bepalend, zowel om mensen aan te trekken als om ze een goede ontwikkeling te bieden en vast te houden. Bij dit alles geldt: we zullen onze beste krachten moeten inzetten in het apostolaat en in de vorming.

Onze presentie

Maar het is niet zo dat roepingenbeleid alleen een zaak is van de fraters die een bepaalde verantwoordelijkheid dragen of in een speciale werkgroep zitten. In feite zijn wij als fraters allemaal medeverantwoordelijk. Door onze persoonlijke aanwezigheid in de wereld en in de kerk maken we onze idealen van barmhartigheid en broederschap zichtbaar. Door onze persoonlijke levenswijze laten we zien dat een fraterroeping aantrekkelijk en geloofwaardig is. Al te vaak wordt bij een roepingenbeleid alleen naar het resultaat gekeken. We moeten de moed hebben om dat niet te doen en eerst te kijken naar de (evangelische) zinvolheid van ons aanwezig zijn. Er is geen betere manier om te laten zien wat een fraterleven inhoudt, dan eenvoudigweg ‘present’ te zijn: roepen voltrekt zich immers vaak ‘indirect’. We denken dat iedere frater, door de manier waarop hij present is in tal van situaties, een bijzonder getuigenis aflegt van onze manier van leven.

‘Direct’ en ‘indirect’ roepen

We maken van oudsher onderscheid tussen ‘direct’ en ‘indirect roepen’. In het eerste geval richten we ons direct tot mensen met de uitnodiging om in ons leven te komen delen. In het tweede geval laten we onze manier van leven zien maar blijft die uitnodiging impliciet. Over het algemeen geldt, dat er in de samenlevingen waarin wij actief zijn op dit moment nauwelijks een klimaat is om ‘direct’ te roepen. Een directe uitnodiging wordt vaak niet begrepen of komt helemaal niet over. Daarom is er vaak eerst een fase nodig waarin we ‘indirect roepen’, namelijk laten zien wie we als fraters zijn, wat ons beweegt en wat we doen, voordat het moment komt van ‘direct roepen’: als we mensen expliciet aanspreken en laten weten dat ze bij ons zeer welkom zijn.

Ontvangen en ontmoeten

We moeten niet over het hoofd zien, dat de beste plaats waar we jongeren kunnen ontmoeten met belangstelling voor ons leven, waarschijnlijk onze eigen scholen en projecten zijn. We kunnen de context waarin we werken, benutten om iets van onze inspiratie uit te dragen en met jongeren in gesprek te gaan. Ook veel vormen van gastvrijheid – een ander belangrijk aspect van ons fraterleven – zijn relevant in ons roepingenbeleid: als we groepen uitnodigen voor een maaltijd of een kort kennismakingsbezoek, mensen ontvangen in een liturgische viering, deelnemers begroeten van een cursus, thema-avond, reis of wandeling. Een goede vorm is vaak ook om jongeren de kans te bieden enige tijd met ons mee te leven, bijvoorbeeld tijdens een stage, als huisgenoot of in een bezinningsweek. Kortom: het ont-

vangen van mensen in onze wereld is een van de beste vormen om met ze in contact te treden: *come and see!* Gezien onze missie is het verstandig om ons in ons roepingenbeleid mede te richten op de wereld van het voortgezet en hoger onderwijs: proberen daar zichtbaar en aanwezig te zijn. En eveneens moeten we in de context van onze eigen kerk actief blijven (bijvoorbeeld meedoen aan een roepingenzondag, zichtbaar zijn in kerkelijke bladen of op websites).

De bewegingen van de wereldkerk

Over het algemeen geldt dat roepingenbeleid veel voorbereidend werk vraagt: de grond moet worden verrijkt en jongeren moeten eerst vertrouwd raken met het evangelie, met de kerk en ook enigszins met de traditie van religieuzen, voordat het überhaupt zin heeft om met ze in gesprek te gaan over een persoonlijke band met onze gemeenschap. We moeten ons roepingenbeleid dan ook niet te eng opvatten, als iets dat er alleen om gaat om van mensen fraters te maken. Integendeel, laten we als fraters gewoon actief blijven deelnemen aan het apostolaat van de wereldkerk en meewerken aan het opzetten van brede christelijke vormingsprogramma's. Laten we ook naar vormen blijven zoeken om onze spiritualiteit met jongeren te delen: dan ontstaat er misschien vanzelf een beweging van jongeren rond onze fraterhuizen en kunnen we hen wellicht uitnodigen tot meer. Tenslotte, we kunnen als congregatie ook die bewegingen en plekken opzoeken waar 'de heilige Geest' op dat moment duidelijk aan het werk is: dus als gemeenschap een beweging maken 'in de richting van' die nieuwe bewegingen in de kerk (bijvoorbeeld deelnemen aan de wereldjongerendagen, of aansluiten bij succesvolle initiatieven van onze kerkprovincie die jongeren aanspreken).

Zichtbaar zijn

Uiteraard zullen we er ook voor moeten zorgen dat we als congregatie zichtbaar zijn. Laten we overall zorgen voor een zorgvuldige presentatie van onze gemeenschap en onze manier van leven, door folders, publicaties, websites, advertenties, inhoudelijke programma's, etc. Het kapittel is van mening dat een goed pr-beleid nodig is én blijft, met verschillende accenten en vormen in de verschillende gebieden: maar het komt overall aan op continuïteit en kwaliteit van onze presentatie. Die presentatie hoeft niet altijd groots en grootschalig te zijn, vaak blijken ook kleine, eenvoudige en persoonlijke vormen uitstekend te voldoen. Het generaal bestuur kan de provinciale en regionale besturen ondersteunen om tot goede presentaties te komen. Soms zullen we ook professionele ondersteuning moeten zoeken op het gebied van pr en marketing, maar misschien ook wel op het gebied van vorming en procesbegeleiding. In elk geval zullen we overall aansluiting moeten zoeken bij de taal van het land, de taal van de kerk én vooral ook de taal van de jongeren.

Veel jongeren hebben vandaag de dag een vertekend beeld, of helemaal geen beeld van religieus leven.

Een aantrekkelijk en duidelijk beeld

Het is daarbij van belang dat we een aantrekkelijk en levendig beeld naar buiten brengen: we hebben immers vaak te maken met sterke vooroordelen en negatieve beelden die in de samenleving bestaan en door de media nog worden uitvergroot. Veel jongeren hebben vandaag de dag een vertekend beeld, of helemaal geen beeld van religieus leven. Ze kunnen zich niets voorstellen bij bepaalde aspecten van ons leven, zoals het celibaat, eenvoud, wonen in een gemeenschap. Of ze hebben wel een beeld van een contemplatieve roeping maar niet van actief religieus leven. Of ze hebben ergens de indruk gekregen dat priesterroepingen hoger worden aangeslagen dan broederroepingen. We moeten weten dat deze vooroordelen bestaan en we zullen ze misschien weg moeten nemen, door in ons 'roepen' ook inzicht te geven in onze levensvorm en onze beweegredenen duidelijk te profileren. Een goed vormingsprogramma is dan ook nodig bij ons roepingenbeleid. Jongeren moeten de specifieke kleur van ons leven leren aanvoelen. Ze moeten zien dat we samen een volwaardig en geloofwaardig leven leiden. En ze mogen zien dat het een vreugdevol en vruchtbaar leven is: een vreugde die we niet voor onszelf houden, maar met elkaar en veel mensen rondom ons delen en die we ook met hen willen delen.

Moed en onderscheidingsvermogen

Tenslotte: we beseffen dat roepen een onderwerp is waar veel verschillende meningen over bestaan en de afgelopen decennia door velen van ons, met meer en minder succes, aan is gewerkt. Het is duidelijk: er is lef nodig om vandaag de dag nog een roepingenbeleid te voeren. Er is moed voor nodig om als gemeenschap dat roepingenbeleid telkens opnieuw te bespreken en daarbij oude en nieuwe gevoelens van hoop en teleurstelling te benoemen en nieuwe inzichten te blijven uitwisselen. Maar ook moed om eventuele kandidaten en jonge fraters kritisch te begeleiden: hebben we het onderscheidingsvermogen om eerlijk met hen in gesprek te gaan en samen tot de juiste keuzes te komen? Tenslotte moeten we proberen om ons als fratergemeenschap niet af te sluiten, maar open te blijven stellen voor alle vragende, geïnteresseerde en toevallig voorbijkomende mensen. We kunnen in hen Christus ontmoeten en misschien wel enkele medebroeders ontvangen.

Het is duidelijk: er is lef nodig om vandaag de dag nog een roepingenbeleid te voeren.

De ontwikkelingen in Nederland met betrekking tot het geassocieerd lidmaatschap vormden eveneens een belangrijk aandachtspunt in het kapittel. We hadden gelegenheid tot een persoonlijke gedachtewisseling in een gesprek met vier van de geassocieerde leden. Daarnaast was een van de geassocieerde leden uitgenodigd om het hele kapittel bij te wonen en vonden met alle geassocieerde leden nog enkele informele ontmoetingen plaats rondom het programma. Het persoonlijk getuigenis van onze geassocieerde leden was een belangrijk moment in het kapittel. Het was een moment van inspiratie en verdieping, dat heel duidelijk maakte wat het betekenen kan om te leven in navolging van Jezus en in een gemeenschap van fraters en zusters.

Wat is geassocieerd lidmaatschap?

Geassocieerde leden hebben zich verbonden aan onze congregatie en willen, elk op hun eigen manier, leven vanuit de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap. Voor het geassocieerd lidmaatschap zijn een paar dingen wezenlijk, onze bepalingen zeggen daarover: 'Je moet oprecht willen leven vanuit het evangelie. Je moet affiniteit hebben met de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap die onze gemeenschap kenmerkt. Je moet concreet in contact staan met een fratergemeenschap en bereid zijn om in dat contact te investeren. En je moet willen delen in ons gebed en onze zending.' Geassocieerd lidmaatschap is dus een nieuwe vorm van verbintenis aan onze congregatie: in eerste instantie een tijdelijke verbintenis van drie jaar, met de mogelijkheid om het te verlengen. Mensen die lange tijd met ons meeleven, bieden we de mogelijkheid van een geassocieerd lidmaatschap voor het leven.

Vertrouwd worden met het geassocieerd lidmaatschap

Het kapittel heeft met waardering en dankbaarheid kennis genomen van de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van het geassocieerd lidmaatschap in Nederland. We vragen om het beleid voort te zetten en tegelijk ook meer bekendheid te geven, allereerst ook in eigen

Als je je met ons verbinden wilt als geassocieerd lid hoef je niet de drie geloftes af te leggen, je kunt vanuit een andere levensvorm lid van onze gemeenschap zijn.

Wel verwachten we dat je leeft in dezelfde geest en vanuit dezelfde christelijke grondhouding van aandacht toewijding en eenvoud.

Dat je gehoor geeft aan de oproep van het evangelie en je inzet voor barmhartigheid en vrede.

Dat je een open en luisterende houding aanneemt naar de ander en bereid bent om aan vragen van die ander en van de gemeenschap voorrang te geven. Dat je gehoor geeft aan de vragen die diep in je leven en ook voor jezelf mild en aandachtig bent.

Dat je zuiver staat in de omgang met anderen en eveneens in de gemeenschap waarin je leeft. Dat je je geen geweld aandoet en in het samenleven de vrede en vreugde van het evangelie beleeft.

Dat je een leven leidt van toewijding aan God en aan de mensen en ook de toewijding ervaren mag van God en de anderen voor jou.

Dat je kiest voor een eenvoudige levensstijl. Dat je vrij staat tegenover geld en goed en de betrekkelijkheid van bezit en stoffelijke welvaart inziet.

Dat liefde en barmhartigheid voor alles komen en je zoveel mogelijk deelt van alles wat je ontvangen hebt.

kring. Het is belangrijk dat fraters in de hele congregatie goed geïnformeerd worden over wat geassocieerd lidmaatschap inhoudt en hoe het op dit moment in Nederland vorm krijgt. Dat kan door de brochure *Barmhartigheid en broederschap. Delen in het leven van de fraters. Het geassocieerd lidmaatschap CMM (2006)* te vertalen en ook goed te verspreiden. Maar dat kan eveneens door er in onze tijdschriften en op de website aandacht aan te besteden. Deze nieuwe vorm van lidmaatschap wordt trouwens ook vanzelf zichtbaar, doordat geassocieerde leden aan onze vormingsprogramma's en internationale bijeenkomsten deelnemen en dus ook op verschillende manieren aanwezig zijn bij een generaal kapittel.

Constituties

Onze constituties voorzien in de vorm van het geassocieerde lidmaatschap, ze zeggen over andere vormen van verbintenis:

*Wij zijn bereid wegen te zoeken
die het sommigen mogelijk maken
met ons mee te leven en mee te werken
als geassocieerd lid of anderszins,
zonder in alles onze levenswijze te delen.*

De huidige ontwikkelingen passen binnen dit kader. Het kapittel acht het dan ook niet nodig om de constituties aan te passen met het oog op de huidige ontwikkelingen.

Lijnen voor de toekomst

Het kapittel denkt dat het belangrijk is om ook in andere landen onze spiritualiteit met leken te delen. Ook elders zijn immers veel mensen nauw verbonden met onze congregatie, zoals degenen die werken op onze scholen en projecten, de vele vrijwilligers die onze activiteiten mede dragen, mensen die we tegenkomen in de vincentiaanse beweging, en in sommige plaatsen ook priesters of andere religieuzen. Laten we de mogelijkheden benutten om deze mensen te betrekken bij onze projecten van barmhartigheid. En laten we nadenken op welke wijze we recht kunnen doen aan de vaak grote persoonlijke betrokkenheid en de vriendschapsbanden die ontstaan door zoveel samen te delen en te doen. We denken echter dat we buiten Nederland nog niet toe zijn aan invoering van het geassocieerd lidmaatschap. We moeten als congregatie eerst nog meer ervaring opdoen met deze relatief nieuwe vorm van verbintenis en ook zorgen voor een grotere bekendheid en acceptatie ervan binnen de congregatie en daarbuiten. We kunnen echter niet uitsluiten dat in de toekomst geassocieerd lidmaatschap ook in andere provincies en regio's van onze congregatie een rol gaat spelen. We hebben daarom bij de concrete invulling van geassocieerd lidmaatschap in Nederland gekozen voor vormen die in principe ook in andere landen toepasbaar zijn en die direct aansluiten bij de bepalingen vanuit Rome voor 'apostolisch leven'.

Const. I, 365





Ontwikkelingen in het geassocieerd lidmaatschap in Nederland

We hebben in het kapittel dus uitgebreid informatie ontvangen over de betekenis en invulling van het geassocieerd lidmaatschap. Omdat we, willen zorgen voor een grotere bekendheid en acceptatie ervan binnen de congregatie en daarbuiten, nemen we hier een wat uitvoeriger stuk van het verslag over.

Teksten die ons leiden

Na het kapittel van 2002 werd in de provincie Nederland een werkgroep ingericht die onder meer als taak had om beleid voor geassocieerd lidmaatschap voor te bereiden. Vanuit deze werkgroep WARP is gewerkt aan een leidraad voor het ontvangen en voorbereiden van geassocieerde leden, waarin de belangrijkste vragen en thema's van gesprek gefaseerd worden aangereikt. Tevens hebben de WARP en het GB gewerkt aan een nieuw statuut voor geassocieerd lidmaatschap, dat in 2006 verscheen met de titel *Barmhartigheid en Broederschap. Delen in het leven van de fraters CMM. Het geassocieerd lidmaatschap*. Deze brochure van de hand van studiesecretaris Charles van Leeuwen bevat niet alleen zakelijke regelingen rond geassocieerd lidmaatschap, aansluitend bij de kerkrechtelijke bepalingen op dit gebied, maar biedt ook een vertaling van onze spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap naar de specifieke leef- en werksituatie van leden.

In het kader van deze uitwerking is met verschillende andere ordes en congre-

gaties overleg gevoerd, om te zien hoe zij concreet vormgeven aan het geassocieerd lidmaatschap: we kunnen ons als fraters ook spiegelen aan ervaringen elders.

Nieuwe geassocieerde leden

In mei 2006 heeft onze congregatie drie mensen mogen ontvangen als nieuwe geassocieerde leden. Het gaat om drie mensen die al lange tijd nauwe banden met de CMM-gemeenschap onderhouden en die verbonden zijn aan drie verschillende gemeenten in Nederland. Vanaf 2006 zijn voorbereidende gesprekken gevoerd met zes andere personen die er serieus over denken om geassocieerd lid te worden. In 2006 en 2007 zijn enkele ontmoetingen en retraites georganiseerd speciaal voor geassocieerde leden. Verder is vooral het principe gevolgd dat geassocieerde leden deelnemen aan de gemeentelijke en provinciebijeenkomsten samen met de fraters.

In februari 2008 hebben we als congregatie nog twee geassocieerde leden in onze gemeenschap mogen opnemen. Na deze ontwikkelingen telde onze congregatie bij het kapittel in 2008 dus zes geassocieerde leden, terwijl nog enkele andere kandidaten in een kennismaking- en vormingsperiode zijn.

Keuzes in de vormgeving

Het generaal bestuur en de provincie Nederland hebben een tamelijk voorzichtig beleid gevolgd rond geassocie-

eerd lidmaatschap. We hebben het belangrijk gevonden om ruim de tijd te nemen om alle aspecten van deze nieuwe verbintenissen te overzien, om duidelijkheid te scheppen in de betekenis ervan en om geïnteresseerde mensen een uitgebreide kennismakings- en voorbereidingsperiode te bieden. Geleidelijk aan hebben zich ook enkele keuzes afgetekend:

Barmhartigheid en broederschap

Geassocieerde leden proberen, ieder op eigen wijze, concreet vorm te geven aan een leven van barmhartigheid en broederschap. Bij het aangaan van hun engagement beloven ze te willen leven vanuit het evangelie en laten ze merken dat ze geïnspireerd zijn door de eigen traditie van de fraters. Ze leggen geen geloften af maar verbinden zich wel om als leek te leven *in de geest van de fraters CMM*.

Delen in de zending

Het voorgaande betekent dat geassocieerde leden ook delen in de zending van de congregatie, bijvoorbeeld door samen met fraters of alleen zich in te zetten voor een werk van barmhartigheid of mee te werken aan een project van de congregatie.

Verbonden aan één gemeenschap

In het begin heeft een aspirant geassocieerd lid waarschijnlijk vooral contact met één fratergemeenschap. De overste van deze gemeenschap is de eerst verantwoordelijke voor de opvang van het

aspirant lid. Het is de verantwoordelijkheid van de gemeentesoverste om ook na het toetreden van het geassocieerd lid het contact verder te onderhouden en in overleg met de betrokkene het geassocieerd lidmaatschap verder vorm te geven. De gemeentesoverste is altijd het eerste aanspreekpunt voor een geassocieerd lid.

Eerst een tijdelijke verbintenis

We hebben ervoor gekozen om, na de vormingstijd van minimaal een jaar, in eerste instantie een verbintenis van drie jaar aan te bieden. We denken dat het voordelen heeft als geassocieerden hun engagement voor een overzichtelijke periode kunnen aangaan en nadien de keus opnieuw onder ogen kunnen zien en – hopelijk – willen vernieuwen. Daarna is het mogelijk om opnieuw een verbintenis voor drie jaar aan te gaan, maar ook voor het leven.

Integratie in bestaande structuren

Het is niet onze bedoeling dat geassocieerden een eigen vorm van bestuur krijgen of binnen de congregatie een parallel circuit zouden gaan vormen. We streven zoveel mogelijk integratie na binnen de bestaande structuren. We gaan er daarom van uit dat geassocieerden actief deelnemen aan het overleg binnen de fratergemeente waaraan ze zich in het bijzonder binden. Eveneens verwachten we dat zij het leven van de congregatie volgen en waar mogelijk participeren in de diverse werkgroepen en bestuurlijke overlegvormen van de provincie of de congregatie als geheel.

Delen in ons leven als huisgenoot of medewerker

Geassocieerde leden zijn mannen en vrouwen die vanuit een gemeenschappelijke spiritualiteit willen delen in het gemeenschapsleven en op eigen wijze ook in de activiteiten van de congregatie. In het licht hiervan is het denkbaar, maar niet noodzakelijk en ook niet vanzelfsprekend, dat een geassocieerd lid komt te wonen in een fraterhuis. Het is de taak van de gemeentesoverste om de eventuele zakelijke afspraken te maken die daar bijhoren, een en ander in overleg met de provinciale of regionale overste. Het is soms ook mogelijk dat een geassocieerd lid in loondienst treedt van de congregatie of van de scholen of andere projecten waarover de fraters het beheer voeren. Maar dat zal alleen in uitzonderlijke gevallen voorkomen. De kern van het geassocieerd lidmaatschap ligt op een ander vlak, namelijk dat de geassocieerde leden samen met de fraters *смм* aan de oproep van het evangelie gevolg willen geven en zich in het bijzonder voor barmhartigheid en broederschap willen inzetten.

Uitdagingen

Geassocieerde leden zijn volwaardig lid van onze gemeenschap en zij delen ten volle in ons charisma en in onze zending. Als we geassocieerd lidmaatschap verder vormgeven, moeten we er dus voor zorgen dat er daadwerkelijk sprake is van een gezamenlijk delen. Dit stelt ons voor verschillende uitdagingen:

Initiële vorming

We moeten mensen die zich nauw met ons verbonden voelen en bij ons willen aansluiten, een zodanige vorming bieden dat zij ook in staat zijn om te leven vanuit de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap. In dit geval betekent vorming dat we een serieuze kennismakingsperiode aanreiken en een zekere vorm van *initiële* vorming: wie wij als fraters zijn, wat het betekent om zich bij onze gemeenschap aan te sluiten, wat de zwaartepunten zijn van onze spiritualiteit en hoe je als leek vorm kunt geven aan een religieus engagement. De periode van kennismaking en initiële vorming duurt minimaal één jaar: in die periode maken de kandidaat geassocieerde leden ook kennis met verschillende gemeentes in de provincie.

Voortgezette vorming

Daarnaast moeten we ook werk maken van een of andere vorm van voortgezette vorming voor geassocieerde leden die zich bij ons hebben aangesloten en die verder willen groeien in hun geloofsleven en het engagement verder gestalte willen geven. Wat dit betreft moet in de Nederlandse provincie nog beleid worden ontwikkeld.

Acceptatie bij fraters

Aangezien geassocieerd lidmaatschap een verbintenis is van twee kanten, van het geassocieerd lid en de congregatie van de fraters *смм*, moeten we ook zorgen dat alle fraters van de congregatie vertrouwd zijn met de mogelijkheden van deze nieuwe vorm van

engagement en nieuwe geassocieerde leden als hun broeders en zusters zien. Uiteraard is dit een proces dat tijd vraagt, waarbij we ons bewust moeten zijn van verschillen in beleving en beeldvorming onder de fraters en in de verschillende landen waarin onze congregatie aanwezig is.

Werving

We moeten nadenken over het beleid van werving van geassocieerde leden. Er zijn immers heel veel mensen die zich nabij de congregatie begeven en met wie wij contact hebben. Hoeveel geassocieerde leden kunnen we ontvangen en welke begeleiding moeten we ze bieden? Werven we gericht of ontvangen we wie er zelf om vraagt? Spreken we mensen direct aan en nodigen we ze uit om over een geassocieerd lidmaatschap na te denken? Zijn er mensen die we niet willen uitnodigen? Wie van de fraters houdt zich hiermee bezig? Wat dit betreft is er door de betrokken besturen van onze congregatie nog geen duidelijk beleid ontwikkeld.

Taakverdeling en toerusting van de betrokken fraters

We moeten ook nadenken over de interne verdeling van taken met betrekking tot geassocieerde leden. Op dit moment hebben we de verantwoordelijkheden neergelegd bij gemeentesoversten en de provinciale overste, maar we moeten nog bezien of deze hiervoor genoeg tijd en mogelijkheden hebben. Om te zorgen dat het beleid coherent is en voldoende aandacht krijgt, lijkt het wenselijk dat communi-

teitsoversten die hiermee te maken hebben, samen met een provinciaal bestuur op geregelde tijden samenkomen en ervaringen uitwisselen. We zullen ook moeten zorgen dat de gemeentesoversten worden toegerust om hun taak ten opzichte van geassocieerde leden uit te oefenen. Het is denkbaar dat we voor de werving en vorming van geassocieerde leden speciale mensen in onze gemeenschap moeten aanwijzen. We hebben in de Nederlandse provincie goede ervaringen met het aanwijzen van twee mensen die zich speciaal met de periode van kennismaking en initiële vorming bezighouden.

Communicatie

Het feit dat we naast fraters nu ook geassocieerde leden hebben, stelt nieuwe eisen aan onze interne communicatie: we moeten er immers voor zorgen dat de geassocieerde leden op dezelfde wijze worden geïnformeerd als de fraters.

Andere vormen van verbondenheid

We moeten ons realiseren dat er, naast het geassocieerd lidmaatschap, ook veel andere vormen van verbinding zijn. Mensen werken op een bepaalde manier mee aan onze zending, maken deel uit van een kring rond een gemeente, nemen deel aan activiteiten op het gebied van vorming of liturgie, doen mee aan een Beweging van Barmhartigheid, etc. We moeten dus niet alleen beleid ontwikkelen voor het geassocieerd lidmaatschap, maar ook al deze andere vormen van verbondenheid rechtdoen en groeimogelijkheden bieden.

Betekenis voor de hele congregatie

We zijn ons ervan bewust dat geassocieerd lidmaatschap op dit moment alleen speelt in de Nederlandse provincie. Maar overal hebben de fratergemeentes te maken met andere vormen van verbintenis: en overal zijn er kansen om met mensen ons geloof en onze werkzaamheden te delen. We zouden het beleid van geassocieerd lidmaatschap in Nederland nadrukkelijk willen voortzetten en zorgen dat het zodanig uitstraling heeft in andere provincies en regio's, dat fraters ook daar open staan om mensen die zich op de een of andere manier met ons willen verbinden, te ontvangen, opdat we waar mogen maken wat in onze Constituties staat: 'Samen met allen die wij ontmoeten, willen wij groeien naar een door God gewilde menselijkheid.' (Const. 1, 220)

ZICHTBAAR EN VERBONDEN: ONZE COMMUNICATIE

Een onderwerp dat in toenemende mate onze aandacht vraagt, is ons communicatiebeleid. We willen immers elkaar en anderen laten delen in wat ons drijft om ons in te zetten voor barmhartigheid. We willen de mogelijkheden aangrijpen om onze gemeenschapsband erdoor te versterken en van onze roeping te getuigen. Maar hoe we doen we dat? Hoe doen we dat goed? Wat zijn onze mogelijkheden in een wereld die sterk verandert?

Het is duidelijk: er zijn in onze tijd veel nieuwe communicatiemogelijkheden. Het vraagt enige tijd voordat we weten hoe we die op de juiste manier kunnen benutten voor het versterken van onze wereldwijde broederschap en het uitdragen van onze missie. Welke nieuwe media kunnen we als congregatie inzetten? Wat vraagt dat aan infrastructuur en investeringen? Hoe werken we eraan dat alle fraters, van alle generaties en in alle gebieden, toegang hebben tot die nieuwe media en de vaardigheden ontwikkelen om ermee om te gaan? Hoe gaan we met communicatie-cultuurverschillen om in onze gemeenschap die over zoveel landen verspreid is? En welke gevolgen zal het gebruik van de nieuwe media hebben voor de communicatiemiddelen die we van oudsher vooral gebruiken, zoals de gedrukte nieuwsberichten, tijdschriften en boeken? Met deze vragen als uitgangspunt hebben we in het kapittel ons communicatiebeleid van de afgelopen bestuursperiode geëvalueerd en enkele lijnen voor de toekomst besproken. De discussie in het kapittel concentreerde zich daarbij op een paar concrete punten voor de komende jaren, zoals de verbetering van de nieuwsuitwisseling in de congregatie, de inrichting van een nieuwe website, het internationaal en meertalig maken van het tijdschrift *Fraters cmm* en het komen tot een nieuwe cmm-huisstijl.

Interne en externe communicatie

Voor een goed verstaan van de uitdagingen op communicatiegebied, is het behulpzaam om onderscheid te maken tussen interne en externe communicatie. *Interne* communicatie is het onderling contact van allen die op de een of andere manier tot de congregatie behoren, dat wil zeggen: de fraters en de geassocieerden, de besturen, de medewerkers, de vrijwilligers en de betrokkenen rond onze gemeenschappen, overal in de wereld. *Externe* communicatie omvat de contacten met de omgeving waarin onze congregatie zich beweegt, zoals

de scholen of organisaties waarmee we verbonden zijn, doelgroepen en partners van projecten, de wereldlijke en kerkelijke overheid, parochies, pers, algemeen publiek, familieleden, burens, etc. Interne en externe communicatie hebben beide formele en informele kanten.

Het *interne* communicatiebeleid van de congregatie is erop gericht om een gevoel van gemeenschap en wederzijdse betrokkenheid te creëren en onze eenheid wereldwijd te verstevigen. Een goede interne communicatie zal ons in staat stellen om daadwerkelijk in elkaars leven te delen en samen één grote broedergemeenschap te vormen. De *externe* communicatie is erop gericht om de congregatie zichtbaar te maken en aan onze werken en projecten de bekendheid te geven die nodig is. Externe communicatie houdt ook in dat we van onze levenshouding van barmhartigheid en broederschap getuigen en laten zien wat het betekent om als fraters een christelijk leven in gemeenschap te hebben. Als we dat op een goede manier uitstralen, zal het uitnodigend werken en ook anderen aansporen om in ons leven en onze zending te delen.

Onze gezamenlijke identiteit

Voor een goede communicatie is het nodig dat we ons bewust zijn van onze gezamenlijke identiteit. Onze wereldwijde congregatie vormt een veelkleurig palet van gemeenschappen die onderling verbonden zijn door de spiritualiteit van barmhartigheid en broederschap, door een gemeenschappelijke manier van leven en bovenal: door een gezamenlijke inzet voor kansarmen. Natuurlijk is er een zekere verscheidenheid in alle landen waarin we aanwezig zijn, maar we ervaren toch ook een sterke eenheid in de doelstelling en toewijding van ons leven. Het feit dat we al tientallen jaren in onze vorming veel aandacht besteden aan onze gezamenlijke constituties en spirituele wortels, heeft er zeker toe bijgedragen dat die eenheid voor ieder van ons heel zichtbaar en voelbaar is. Ook al worden er in onze congregatie verschillende talen gesproken, we herkennen ons allemaal in dezelfde spirituele sleutelwoorden, zoals barmhartigheid, broederschap, gemeenschap, eenvoud, gastvrijheid, etc. Het zou goed zijn als die verschillende kenmerken van onze gezamenlijke identiteit in de communicatie van onze congregatie duidelijk zichtbaar zijn.

We hechten eraan dat onze communicatie niet alleen uitdrukking geeft aan onze eenheid, maar ook ruimte laat voor onze verscheidenheid. De eenheid die we laten zien, maakt onze communicatie krachtiger. De verscheidenheid die we zichtbaar maken, maakt het beeld kleurrijk. We zijn medebroeders, maar wel allemaal verschillend. We geven elk op een eigen wijze en in een andere omgeving vorm aan de gezamenlijke roeping van barmhartigheid en broederschap.

We zouden ons vooral willen presenteren als *een wereldwijde familie* en minder als een internationale organisatie. Het feit dat we één grote fraterfamilie vormen, onderscheidt ons

Ook al worden er in onze congregatie verschillende talen gesproken, we herkennen ons allemaal in de zelfde spirituele sleutelwoorden, zoals barmhartigheid, broederschap, gemeenschap, eenvoud, gastvrijheid.

in onze communicatie van andere instellingen en internationale organisaties, ook al benutten we vaak wel dezelfde methoden en communicatiemiddelen. We zullen moeten uitstralen dat we *medebroeders* zijn.

Uitdagingen van onze interne communicatie

We constateren dat een goede interne communicatie verre van eenvoudig is in een gemeenschap die over zoveel landen en culturen verspreid is. We hebben in het kapittel onze grote waardering uitgesproken voor de enorme inspanningen van het generaal bestuur op dit vlak in de afgelopen bestuursperiode. Een van de bestuursleden had communicatie in de portefeuille, maar in feite waren alle bestuursleden nauw bij de communicatie betrokken door het persoonlijk onderhouden van contacten, het aanleveren van teksten en berichten en het maken van vertalingen. Ook de werkbezoeken die de algemene overste en de bestuursleden brachten, waren een belangrijk middel om de interne communicatie te onderhouden. Een wezenlijk aspect van ons communicatiebeleid was dat, tegen de achtergrond van de toenemende internationalisering, onze officiële communicatie systematisch in drie talen plaatsvond (Engels, Nederlands, Indonesisch) en naar bevinden ook in het Portugees, dit laatste in nauw overleg met de regio Brazilië. Er is erg veel tijd en energie gestoken in het samenstellen van de *Berichten* in drie talen, de tijdschriften *Ontmoetingen* (later *Fraters cmm*) en *Encounters*, de verschillende uitgaven in onze congregatieve reeksen en diverse andere publicaties. Ook is er hard gewerkt aan de ontwikkeling van de congregatieve website, ofschoon er op dit gebied ook moeilijkheden en tegenslagen waren. Daarnaast was er het verzorgen van de bestuurscommunicatie in de meer stricte zin van het woord, zoals correspondentie, kapittelstukken, verslagen van vergaderingen, omlijsting van internationale vergaderingen etc. Voor het generaal bestuur was het verzorgen van al die vormen van communicatie, in meerdere talen, een majeure inspanning. Het mocht zich gelukkig prijzen dat het in eigen kring beschikte over mensen met een goede talenkennis en uitstekende vertaalvaardigheden.

De moeilijkheden die zich voordoen

Ondanks alle investeringen in tijd en middelen, bleven er echter ook de nodige beperkingen en problemen op dit gebied. Allereerst waren er *praktische beperkingen en taalproblemen*. Niet alle gemeenschappen waren goed bereikbaar. Niet alleen omdat een goede internet- en emailvoorziening soms nog niet te realiseren was, maar ook omdat bereikbaarheid via de traditionele post soms lastig bleek. Met als gevolg dat persoonlijke contacten van belang bleven, via de telefoon en geregelde werkbezoeken: kennelijk kunnen we nog niet altijd de voordelen benutten die nieuwe media bieden.

Andere praktische moeilijkheden kwamen voort uit het feit dat we verscheidene talen hebben. Het Engels ontwikkelt zich geleidelijk tot de algemene congregatietaal, maar we moeten daarnaast toch dikwijls onze toevlucht nemen tot de andere talen. In de praktijk

kunnen we als congregatie hier goed mee omgaan, maar het is wel een factor die de interne communicatie bemoeilijkt.

Daarnaast zijn er de onvermijdelijke *verschillen in communicatiecultuur*. Soms loopt communicatie stroef, omdat er culturele verschillen zijn of omdat we ons niet bewust zijn van bepaalde verwachtingen aan de andere kant. Bijvoorbeeld: hoe weten we dat onze brieven en emails worden ontvangen en gelezen? Hoe vaak horen we in onze congregatie niet: we hebben contact gezocht maar nog geen antwoord gekregen, zelfs geen reactie van ontvangst. Is onze communicatie vaak niet eenzijdig, in de zin dat we zorgen voor een *aanbod* van informatie, maar weinig weten over de ontvangst en verwerking ervan? Eigenlijk geldt op alle bestuursniveaus, dat we niet goed weten hoe onze berichten en tijdschriften worden gelezen en gewaardeerd en of onze communicatie dus *op maat* is. En op alle niveaus ervaren we, dat het uitwisselen van nieuwsberichten moeilijk is. Een aspect daarvan is, dat het moeilijk is om vanuit de regio's en provincies materiaal te ontvangen voor de berichten en tijdschriften van de congregatie. Enkele goede uitzonderingen daargelaten, blijkt het voor veel fraters moeilijk te zijn om informatie te verzorgen of een stukje te schrijven. We vragen ons af of de congregatieve communicatie overal voldoende leeft, of alle fraters voldoende interesse kunnen opbrengen voor andere delen van onze congregatie en voldoende met hun medebroeders willen delen.

Daarbij realiseren we ons, dat onze interne (en externe) communicatie *erg persoonsafhankelijk* is. Dat geldt voor veel initiatieven op het gebied van communicatie: een tijdschrift of reeks bloeit op omdat één medebroeder er bijzondere aandacht aan besteedt, maar het niveau zakt terug en de verschijningsfrequentie daalt als de werksituatie van de betrokken frater verandert en een medebroeder het moet overnemen. Hierbij speelt mee dat we als betrekkelijk kleine congregatie maar beperkt kunnen terugvallen op *professionele ondersteuning*. Dat betekent dat we soms meer tijd nodig hebben om vernieuwingen te realiseren of de vereiste kwaliteit te bereiken. Omdat we intern niet over voldoende deskundigheid beschikken, nemen we onze toevlucht tot diverse externe adviseurs, wat weer kan leiden tot versnippering of minder coherentie in de communicatie van onze congregatie als geheel.

We hebben in het kapittel dus geconstateerd dat de interne communicatie kwetsbaar is, maar we zien ook concrete mogelijkheden om samen stappen te zetten en de situatie te verbeteren. In elk geval zouden we alle fraters en alle besturen willen vragen om zich bewuster te zijn van het grote belang van een goede interne communicatie en hieraan echt prioriteit toe te kennen. Misschien moeten we niet alleen op het niveau van het generaal bestuur, maar ook van de provincies of regio's nadenken over vormen van professionele ondersteuning. Het kan behulpzaam zijn als in elk bestuur een aparte bestuursportefeuille 'communicatie' komt en de verschillende 'communicatiefraters' elkaar ook tussentijds gaan ontmoeten en aan gezamenlijk beleid werken.

We vragen ons af of de congregatieve communicatie overal voldoende leeft, of alle fraters voldoende interesse kunnen opbrengen voor andere delen van onze congregatie en voldoende met hun medebroeders willen delen.

Prioriteiten in de verschillende landen

In de uitwisselingen van het kapittel is eveneens gebleken dat er in de verschillende gebieden verschillende prioriteiten zijn. In Indonesië is er van oudsher een tijdschriftencultuur. Er leeft nu sterk het verlangen om in te zetten op verbetering van de technische infrastructuur en daarmee een aanzet te geven tot meer internet- en emailcommunicatie. De fraters zijn zich ervan bewust dat de verspreiding van nieuws verbeterd moet worden. In Kenia en Namibië is er een sterke orale cultuur en zijn de fraters het meest vertrouwd met vormen van mondelinge communicatie. Schriftelijke communicatie maakt alleen een kans als er een aantrekkelijke lay-out is. De fraters geven aan dat ze zelf weinig deskundigheid in huis hebben om de communicatie te verbeteren: eerste prioriteit lijkt het verwerven van meer vaardigheden en ervoor zorgen dat communicatie meer gaat leven. In Nederland wordt geconstateerd dat de traditionele vormen van communicatie via tijdschriften en boeken goed verlopen, maar dat nieuwe media zoals de website achter blijven. Er is behoefte aan een betere en snellere interne nieuwsverspreiding en aan een betere externe presentatie, vooral onder de doelgroep van de jongeren. In de andere gebieden hebben de fraters te weinig mogelijkheden om zelf veel aan communicatie te doen: dit maakt het des te belangrijker dat het generaal bestuur een goed en efficiënt beleid voert.

Vier actiepunten

Er zijn in de verschillende gebieden dus uiteenlopende behoeften op het gebied van de communicatie, maar in het kapittel is er ook consensus ten aanzien van een aantal concrete actiepunten die het vorige generaal bestuur in het communicatieplan heeft aangereikt.

Nieuwsberichten

We willen de interne nieuwsberichten beter stroomlijnen, waarbij een eerste aandachtspunt is om méér nieuws uit provincies en regio's te krijgen en een tweede aandachtspunt om de moderne technische mogelijkheden goed te gaan benutten.

cmm-website

We willen de cmm-website verbeteren, zodat deze niet alleen een goed visitekaartje van de hele congregatie is maar ook een effectief middel tot interne communicatie.

Fraters cmm

We willen werken aan een internationaal magazine van de fraters. Het generaal bestuur zal in overleg met de verschillende besturen moeten uitwerken hoe dit in de praktijk het beste kan, in één meertalig tijdschrift of in verschillende edities, met welke frequentie het blad kan uitkomen en hoe de fraters bij de redactie en samenstelling van het magazine betrokken gaan worden.

Huisstijl

We zullen een nieuwe, gezamenlijke СММ-huisstijl moeten ontwikkelen, op zo'n manier dat de eenheid van de congregatie duidelijker zichtbaar wordt maar er ook ruimte blijft voor een eigen gezicht van de verschillende provincies en regio's.

Overige aandachtspunten

Tenslotte zijn er ook nog andere communicatie-aspecten die in onze ogen een aparte bestuurlijke aandacht en uitwerking verdienen.

Kronieken

Het is van groot belang dat de gemeenten tijd en zorg blijven besteden aan het bijhouden van de kronieken, omdat deze een bron zijn voor onze geschiedenis en voor onze interne (en externe) communicatie over verschillende generaties heen.

Moderne media

We moeten nadrukkelijker moderne technische mogelijkheden inzetten in onze vorming, bijvoorbeeld door het vervaardigen van DVD's met beeldmateriaal en teksten over onze geschiedenis en spiritualiteit.

Aparte communicatieplannen

Sommige onderwerpen vragen de uitwerking van een apart communicatieplan, zoals het beleid rond roepingen en rond boekuitgaven.

DE ONTWIKKELING VAN LEIDERSCHAP

In veel religieuze ordes en congregaties is de ontwikkeling van leiderschap een thema dat grote bestuurlijke aandacht vraagt: want er is nogal wat voor nodig om te zorgen voor goed bestuur op de korte en op de lange termijn. Het gaat daarbij niet alleen om de vorming van nieuwe generaties bestuurders en de concrete begeleiding als er eenmaal nieuwe besturen zijn samengesteld. Het gaat er ook om dat er een goede overdracht plaatsvindt van soms eeuwenoude inzichten en ervaringen en dat de bestuurlijke identiteit in nieuwe culturele contexten een inbedding vindt. Wezenlijk is het eveneens dat er een bestuurscultuur groeit die recht doet aan het in toenemende mate interculturele karakter van religieuze gemeenschappen en dat er een goede samenwerking groeit tussen bestuurders met onderling sterk verschillende achtergronden.

Werken aan een goed bestuursklimaat

Net als veel andere religieuze gemeenschappen maakt ook onze eigen congregatie een ingrijpend veranderingsproces door: het aantal fraters neemt af in de westerse landen en de fratergemeenschap groeit in landen als Indonesië, Kenia en Namibië. We zien het bestuurlijke zwaartepunt dan ook geleidelijk aan verschuiven van Nederland en België naar de zuidelijke landen. Dit veranderingsproces vraagt om een zorgvuldige bestuurlijke begeleiding en stelt hoge eisen aan met name het generaal bestuur. We moeten er in deze complexe situatie voor zorgen dat onze bestuurders goed voor hun taak zijn toegerust en dat het bestuursteam met alle provincies en regio's goed contact heeft, door een directe vertegenwoordiging of door frequente bezoeken. Maar we moeten ook zorgen voor een goed bestuurlijk klimaat, zowel op het niveau van het generaal bestuur als op de niveaus van de provinciale en generale besturen. We bedoelen daarmee een klimaat waarin fraters op een open, respectvolle en efficiënte manier samenwerken en een goede onderlinge communicatie hebben, ook al komen ze misschien uit heel verschillende culturen. Daar hoort ook bij dat we leren omgaan met cultuurverschillen in de besturen, zoals andere vormen van overleg, andere besluitvormingprocessen en een verschillende beleving van planning, en dat we

ons oefenen in het altijd weer zoeken naar consensus onder de verschillende medebroeders en medebestuurders. Zeer belangrijk in een goed bestuursklimaat is ook, dat we elkaar kunnen vertrouwen, dat we discreet omgaan met vertrouwelijke informatie en als bestuursleden onderling loyaal blijven.

We hebben de besprekingen in het kapittel dus niet beperkt tot de vraag wat het beste generale bestuur zou zijn voor de periode 2008-2014. We hebben ook al hardop nagedacht over de bestuurlijke perspectieven op de lange termijn en hoe we willen toewerken naar de volgende bestuursperiode 2014-2020 en de periodes daarna. We hebben ook ruim de tijd genomen voor de vraag wat de kenmerken zijn van een goede bestuurscultuur in een fratergemeenschap en hoe we als congregatie daaraan concreet kunnen blijven werken.

Een breed bestuurlijk kader

Als we kijken naar de omvang van onze werkterreinen en de verspreiding van onze fratergemeenschap over tien verschillende landen en ongeveer veertig gemeenschappen, dan is de conclusie snel getrokken: we hebben als congregatie een breed kader nodig en moeten zorgen voor de ontwikkeling van goede bestuurlijke en interculturele vaardigheden bij een groot aantal fraters. We moeten dus niet alleen werken aan een goede bestuurscultuur op het hoogste niveau, dat van het generaal bestuur, maar ook op de niveaus van provinciale en regionale besturen. En we moeten ons realiseren dat ook andere bestuurstaken als die van gemeenschapsoversten en verantwoordelijken voor de vorming en het noviciaat, zeer belangrijke kaderfuncties zijn.

Werken aan een breed en goed bestuurlijk kader is een proces dat tijd vraagt en niet in enkele jaren voltooid kan worden. Het is waarschijnlijk nooit voltooid. We moeten als congregatie de tijd nemen voor dit proces en ook onze besturen en individuele bestuurders de tijd gunnen om een eigen bestuurlijke stijl te ontwikkelen en concrete bestuurservaring op te doen. Het is een feit dat we soms nog ervaring tekort komen en door schade en schande wijs worden. In elk geval moeten we zorgen voor een regelmatige doorstroming van bestuurders in verschillende functies, zodat we inderdaad een breed kader krijgen en individuele fraters de kans bieden een gevarieerde bestuurservaring op te doen.





Het profiel van leden van ons generaal bestuur

Het is waarschijnlijk verhelderend om in beeld te brengen welk profiel wij hebben gehanteerd bij de keuze van onze generaal bestuursleden. Bij de keuze hebben we ons onder andere laten leiden door de volgende persoonskenmerken en persoonlijke kwaliteiten:

- liefde voor de congregatie als geheel
- met een gezonde gelovige houding in het leven staan
- geworteld zijn in de spiritualiteit van de congregatie
- gericht zijn op de belangen van de congregatie als geheel
- in teamverband kunnen werken, onder leiding van de algemene overste
- beleidsmatig kunnen denken, met een gerichtheid op de toekomst
- internationaal kunnen denken
- medebroeders persoonlijk nabij kunnen zijn
- een dienstbare houding hebben
- fysiek en psychisch gezond zijn
- communicatief zijn
- leidinggevende ervaring
- motivatie en werklust
- voldoende kennis van de Engelse taal
- mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
- in staat zijn om langere tijd in een andere cultuur te leven
- in staat zijn om binnen redelijke termijn Nederlands te leren en in de Nederlandse samenleving in te groeien.

Daarnaast moeten enkele bestuursleden over meer specifieke kwaliteiten beschikken: kwaliteiten die verband houden met de functie die ze hebben, zoals die van algemene overste en secretaris; eventueel ook deskundigheid op financieel terrein. Voor het bestuur als geheel is het samen beheersen van de congregationele talen een belangrijke kwaliteit.

Ten aanzien van de algemene overste gelden daarnaast nog andere kwaliteiten:

- leiding kunnen geven aan een team
- beleidsmatig kunnen denken en handelen, zowel in spirituele als zakelijke zaken
- een voortrekkersrol kunnen vervullen m.b.t. nieuwe initiatieven
- hoofdzaken van bijzaken kunnen onderscheiden
- pastorale kwaliteiten hebben
- managementkwaliteiten bezitten
- in staat zijn te bemiddelen in conflicten
- kunnen delegeren
- kunnen optreden met 'mansuete' én met 'fortiter'

Een generaal bestuur is sterker naarmate meerdere bestuursleden een aantal van deze meer specifieke managementkwaliteiten hebben. Ofschoon veel fraters aan een aantal van de eigenschappen in deze lijstjes zullen voldoen, beantwoordt niemand in zijn eentje aan het héle profiel. Het is mede daarom van belang dat fraters elkaar in een bestuursteam kunnen aanvullen. Het ideale bestuur bestaat niet: de ideale algemene overste bestaat niet, het ideale bestuurslid evenmin. Waar het om gaat is het best mogelijke bestuur te kiezen, rekening houdend met de situatie van de congregatie op dat moment en in de toekomst én met de beschikbare mensen. Essentieel is het ook dat er in een bestuur de ruimte is om over moeilijkheden en tekortkomingen openlijk te praten, zoals over de dingen waarin we niet onmiddellijk succes boeken en die we nog verder zouden willen of moeten ontwikkelen.

Alle fraters zijn verantwoordelijk voor een goed bestuurlijk klimaat

We zijn wat uitgebreider ingegaan op de profielen die we hebben gehanteerd bij de keuze van individuele bestuurders en de samenstelling van het generaal bestuursteam, omdat dit iets zegt over onze bestuurscultuur in het algemeen. Het maakt duidelijk wat voor soort bestuurders we graag hebben, hoe we willen dat onze bestuursleden samenwerken en elkaar aanvullen en tenslotte ook hoe we fraters zouden willen voorbereiden op een bestuurlijke functie. Want het is een feit dat veel van de eigenschappen die we in deze profielen hebben genoemd, *ontwikkeld* kunnen worden, bijvoorbeeld in eerdere bestuurlijke functies. We denken dan aan: samenwerken in teamverband, internationaal en beleidsmatig kunnen denken, vreemde talenkennis opbouwen, omgaan met conflicten, omgaan met cultuurverschillen, ontwikkelen van managementkwaliteiten, een brede kennis hebben van de congregatie en de fratertradities. De lijstjes maken eveneens duidelijk dat we de bestuurscultuur van ons generaal bestuur niet los kunnen zien van die van de overige besturen en van bepaalde congregationale bestuursprocessen, zoals internationale vergaderingen en kapittels. We denken dat we als fraters samen verantwoordelijk zijn voor een goed bestuurlijk klimaat en dat alle fraters met een bestuursfunctie daaraan een bijdrage kunnen leveren.

Enkele concrete richtlijnen

We hebben in algemene zin onze bestuurscultuur besproken, maar ook enkele concrete keuzes gemaakt en initiatieven genomen:

- 1 *vertegenwoordiging van fraters uit verschillende culturen op diverse bestuursniveaus.* Dit geldt natuurlijk allereerst voor het generaal bestuur: het kapittel acht het gewenst dat er in elk geval fraters uit de grotere provincies Nederland, Indonesië en Kenia in dit bestuur zitten. Maar in de praktijk hebben we ook op het niveau van de provinciale en regionale besturen dikwijls te maken met gemengd samengestelde teams. We denken dat een brede en representatieve samenstelling van onze besturen in principe een goede zaak is, die bijdraagt aan een klimaat van onderling begrip en broederschap.

Onze stijl van leidinggeven moet wel aansluiten bij onze religieuze leefstijl. Met andere woorden: we verwachten niet dat fraters succesvolle managers worden, maar eerder dat ze uitgroeien tot aandachtige en hartelijke religieuzen die hun medebroeders in een sfeer van broederschap begeleiden en hun gemeenschap trouw en integer dienen.

- 2 *aandacht voor teamopbouw en samenwerking binnen de verschillende besturen*
Op alle niveaus achten we het van groot belang dat de besturen als *team* functioneren en dat er gewerkt wordt in een goede en collegiale sfeer. Dit kan als we zorgdragen voor een heldere verdeling van taken en het belang van *team-building* voor ogen houden. Maar het betekent ook dat we medebroeders toerusten om zelfstandig taken uit te voeren. En er hoort natuurlijk ook bij dat we ruimte bewaren voor verschillende visies: onze gemeenschap is gebaat bij een goede interne discussie, terwijl ze meestal niet gebaat is bij oversten die liever alleen opereren of de interne dialoog uit de weg gaan.
- 3 *stimuleren van een goede communicatie tussen de verschillende besturen*
Dit lijkt vanzelfsprekend maar het vraagt in de praktijk veel aandacht en continuïteit: het vergt ook een pro-actieve houding van alle besturen en een bewustworden van eventuele ‘cultuurverschillen’ en verschillende verwachtingen in de bestuurlijke communicatie.
- 4 *ontwikkeling van leidinggevende capaciteiten van individuele fraters*
We vragen om dit punt bij de planning van de internationale bijeenkomsten nadrukkelijk in het oog te houden: het generaal bestuur moet van de ontwikkeling van leiderschap een speerpunt moeten maken in het vormingsbeleid.
- 5 *ontwikkeling van interculturele vaardigheden en taalvaardigheden van alle fraters*
Dit zijn voor al onze fraters en zeker voor onze bestuurders belangrijke vaardigheden. We kunnen niet vroeg genoeg beginnen met het aanbieden van internationale ervaring en het stimuleren van het leren van vreemde talen: in eerste instantie het Engels maar soms ook andere congregationale talen.

Terwijl de punten 4 en 5 vragen om een concreet en in de tijd doorlopend vormingsprogramma, zijn de punten 1-3 ook gebaat bij een duidelijke en gerichte begeleiding door externe deskundigen. We realiseren ons dat het niet eenvoudig is om in alle landen waar we aanwezig zijn, de mensen te vinden die de benodigde begeleiding kunnen bieden. Het minste is dat de vorming, coaching en begeleiding van leidinggevendenden in de werkbezoeken van het generaal bestuur een belangrijk aandachtspunt zijn.

Spiritueel leiderschap

Tenslotte: we hechten er belang aan dat onze medebroeders leidinggevende capaciteiten ontwikkelen, maar we geven tevens aan dat die stijl van leidinggeven wel moet aansluiten bij onze religieuze leefstijl. Met andere woorden: we verwachten niet dat fraters succesvolle managers worden, maar eerder dat ze uitgroeien tot aandachtige en hartelijke religieuzen die hun medebroeders in een sfeer van broederschap begeleiden en hun gemeenschap trouw en integer dienen. We onderstrepen dat we onze voorbeelden vinden in

het evangelie en in de vincentiaanse traditie en dat we derhalve grote waarde hechten aan *dienend leiderschap, bezielend leiderschap en barmhartig leiderschap*. We realiseren ons dat we wat dit betreft in de maatschappij, op onze scholen en in de kerkgemeenschappen rondom ons iets kunnen uitstralen van onze СММ-identiteit en van een stijl van leiding geven en onderlinge omgang die in veel opzichten anders is dan in de wereld rondom ons.

Met het veranderen van de constellatie van onze congregatie neemt ook de eenheid een andere gestalte aan. Wij geloven in onze traditie van *eenheid in verscheidenheid* en onderstrepen dat eenheid een kostbaar goed is in een broedercongregatie. Het generaal bestuur 2002-2008 heeft op deze eenheid en de onderlinge verbondenheid sterk ingezet. We spreken als kapittel de wens uit dat het bestuur 2008-2014 dit beleid zal voortzetten en dat we ons beleid van internationalisering zodanig inhoud weten te geven dat we de universele broederschap erdoor blijven benadrukken.

HET FINANCIËLE KADER VAN ZENDING EN GEMEENSCHAPSLEVEN

Het is noodzakelijk dat een generaal kapittel ook het onderwerp financiën bespreekt. Het gaat er niet alleen om het beleid van een afgelopen bestuursperiode te evalueren, maar ook om de kaders aan te geven voor het toekomstige beleid van onze zending en ons gemeenschapsleven.

Solidariteit onderling en met mensen in nood

Allereerst hebben we, aan de hand van het financiële verslag over de periode 2002 tot en met 2007, een beeld gekregen van het vermogen van de congregatie, het gebruik van de gelden en de doorstroming ervan naar de provincies en regio's. Het kapittel neemt het oordeel van de financiële commissie over dat het financiële verslag helder en realistisch is en heeft het in de periode 2002-2007 gevoerde beleid officieel goedgekeurd.

Het kapittel constateert met dankbaarheid dat er ook in financieel opzicht sprake is van een grote onderlinge solidariteit tussen de gemeenschappen, regio's en provincies van onze congregatie. We zijn blij dat die gemeenschap van goederen eveneens inhoudt dat we bereid zijn om te delen met de medemens in nood. We vinden beide vormen van solidariteit, onderling en met mensen in nood, essentieel voor een religieuze gemeenschap en spreken de wens uit dat die solidariteit ook in de toekomst het hart van ons beleid zal blijven vormen.

De opbouw van onze zending wereldwijd

Een ander belangrijk criterium bij de beoordeling van ons financiële beleid is de vraag of het overeenstemt met het doel van onze congregatie: worden de financiële middelen goed aangewend voor de zending die ons is opgedragen? We hebben er in het verleden voor gekozen om het congregationele vermogen centraal te blijven beheren en niet op te splitsen of over te hevelen naar de diverse landen waarin we actief zijn. Een belangrijke reden daarvoor was, en is nog steeds, dat het beheer van het vermogen op deze manier veiliger en efficiënter is en dat we daardoor onze gezamenlijke missie beter kunnen ondersteunen. Alleen zo kunnen we als СММ-gemeenschap in financieel opzicht structureel beleid voeren en onze wereldwijde zending uitbouwen. Alleen zo kunnen we een breed spectrum van activiteiten ontplooiën en daarbij onze middelen optimaal laten renderen.

De juiste balans van centraal en decentraal beleid

Een gevolg van deze keus is wel, dat de meeste van onze provincies en regio's een financieel afhankelijke situatie hebben: ze kunnen slechts beperkt zelfstandig beleid voeren en zijn bijvoorbeeld voor investeringen in gebouwen, projecten, ondersteunende staf en opleidingen – en gedeeltelijk ook voor hun levensonderhoud – afhankelijk van de middelen die het generaal bestuur beschikbaar kan stellen. Het kapittel denkt dat we het centrale financiële beleid in de komende bestuursperiode moeten voortzetten, maar dat het generaal bestuur wel goed overleg moet blijven voeren met de verschillende provinciale en regionale besturen over de behoeften die zich voordoen. We achten het van belang dat er ook financiële ruimte blijft voor de 'afhankelijke' provincies en regio's om zelf nieuwe initiatieven te nemen. Het generaal bestuur zou bijvoorbeeld elk jaar kunnen aangeven welk deel van de voorzieningen de besturen van provincies en regio's kunnen gebruiken voor eigen beleid. Een voordeel van een zekere decentrale beleidsruimte is, dat nieuw beleid snel en adequaat kan worden doorgevoerd en dat ook regionale en provinciale besturen de nodige financiële expertise opbouwen.

De congregatiebrede balans van uitgaven en inkomsten

De keus voor een centraal financieel beleid kan niet los worden gezien van twee andere beleidslijnen: ten eerste dat we door de opbouw van eigen projecten van de provincies en regio's een basis willen leggen voor hun financiële onafhankelijkheid in de toekomst; ten tweede dat we ook nu al moeten streven naar een zo goed mogelijke balans in de financiële situatie van elk van onze regio's en provincies.

Het kapittel bepleit voortzetting van investeringen in de zendingsprojecten van onze provincies en regio's, en wel op zo'n manier dat deze op termijn inkomsten zullen genereren en de basis leggen voor een grotere financiële zelfstandigheid van de betrokken gebieden. We zien met instemming dat er in de afgelopen jaren aanzienlijke investeringen zijn gedaan in projecten van de regio's en provincies: we hebben immers veel gebouwd en nieuwe missies opgezet in Indonesië, Kenia, Namibië en Nederland.

Maar we constateren eveneens met zorg, dat in de meeste regio's en provincies geen sprake is van een goede balans tussen inkomsten en uitgaven en dat er onvoldoende beleid wordt gevoerd om tot een beter evenwicht te komen. We zijn ons ervan bewust dat financiële zelfstandigheid in sommige landen nooit goed mogelijk zal zijn en dat jonge provincies op dit moment weinig inkomsten kunnen genereren, zolang veel fraters nog in opleiding zijn. Ook beseffen we dat provincies en regio's met veel oudere fraters relatief zware lasten dragen voor hun verzorging en oudedagsvoorzieningen. Dit laat onverlet dat alle provincies en regio's zich bewust dienen te zijn van hun verantwoordelijkheid ten opzichte van de héle congregatie en dat we in de komende jaren dus overal een voorzichtig en

realistisch financieel beleid verwachten, gekenmerkt door controle van uitgaven en inkomsten, door kostenbeheersing en een zoeken naar nieuwe, structurele inkomstenbronnen. Het beleid moet erop gericht zijn dat tussen 2008 en 2014 elke provincie en regio zover moet komen dat zij zelf het levensonderhoud van de fraters kan gaan dragen, of althans voor zover dit mogelijk is. Dat is niet alleen een gerechtvaardigde stap in het proces van 'op eigen benen staan', maar ook een echte noodzaak gezien onze financiële mogelijkheden en de ontwikkelingen van de wereldeconomie.

Evangelische stijl van leven en werken

We hebben er uitvoerig over gesproken hoe belangrijk het voor onze missie en ons werk onder de armen is, dat we als fraters een geloofwaardige evangelische levensstijl hebben. Dit betekent dat we sober leven en werken, zoveel mogelijk delen met anderen en zoveel mogelijk ten goede laten komen aan onze werken van barmhartigheid. We denken dat dit zichtbaar moet zijn aan onze huizen en bijvoorbeeld ook aan onze auto's, ons aanwenden van techniek en onze levensstandaard in het algemeen. In het bijzonder in gebieden van grote armoede moeten we vermijden dat we aanstoot geven aan degenen om ons heen door onnodige luxe. Het kapittel verzoekt het generaal bestuur om tijdens elk werkbezoek specifiek te evalueren hoe de evangelische armoede wordt beleefd binnen de provincie of regio. Ook zouden we willen dat elk provinciaal en regionaal bestuur onze projecten jaarlijks evalueert op sociale rechtvaardigheid, zodat we daadwerkelijk bezig blijven met de vraag: hoe zijn de armen betrokken in de verschillende CMM-projecten?

Effectief management

Daarbij willen we ook de noodzaak van effectief management onderstrepen. We vragen dat de provincies en regio's in de toekomst, samen met de jaarlijkse financiële rapportage, van de grotere projecten afzonderlijke en gespecificeerde verslagen uitbrengen. We denken daarbij niet aan heel uitgebreide verslagen, maar wel aan stukken die het generaal bestuur een helder inzicht geven in de verlies/winst-situatie, de posities van de betrokken fraters en de financiële perspectieven voor de toekomst.

Overige aanbevelingen

Het generaal kapittel heeft opnieuw vastgesteld dat de kosten van het generaal bestuur en de kosten van de congregatie als geheel betaald zullen worden uit de algemene middelen van de congregatie. Het vraagt het generaal bestuur om de kosten van het generaal bestuur op inzichtelijke wijze in beeld te brengen.

Het kapittel vraagt het generaal bestuur om te blijven zoeken naar een algemeen economie, en er zo nodig een op te leiden. In de tussentijd kan de huidige algemeen econoom,

Het is belangrijk voor onze missie en ons werk onder de armen, dat we als fraters een geloofwaardige evangelische levensstijl hebben. Dit betekent dat we sober leven en werken, zoveel mogelijk delen met anderen en zoveel mogelijk ten goede laten komen aan onze werken van barmhartigheid.

die in verband met zijn leeftijd een voorkeur heeft aangegeven om zijn taak over te dragen, worden gevraagd om zijn verantwoordelijkheden nog gedurende maximaal drie jaar voort te zetten.

Het kapittel wijst, gezien de identiteit van onze congregatie, op het belang van ethisch en maatschappelijk verantwoord beleggen.

Het kapittel vraagt om voortzetting van een genereus beleid van ‘delen met derden’, zoveel als maar enigszins mogelijk is. We moeten ons ervan bewust zijn dat we, gezien de veranderende financiële situatie van de congregatie, hiervoor minder mogelijkheden hebben dan vroeger. Dit betekent onder andere dat het in de afgelopen jaren gevoerde beleid van ‘blockgrants’ herzien zal moeten worden. Het kapittel realiseert zich dat een belangrijk deel van onze solidariteit al zichtbaar wordt in de ondersteuning van eigen projecten voor armen en minder draagkrachtigen. Een nieuw beleid van ‘delen met derden’ kan in overleg van generaal bestuur en provinciale en regionale besturen een concrete uitwerking krijgen.

Het kapittel wijst op het belang van goede pensioen- en oudedagvoorzieningen voor fraters en medewerkers van fraterprojecten in alle gebieden van de congregatie. In de gebieden waar deze voorzieningen nog niet bestaan, zal hiervoor beleid moeten worden ontwikkeld.

Het kapittel vraagt het generaal bestuur om bij de inzet van de financiële middelen te letten op handhaving van het congregatieve vermogen op zodanig niveau, dat er voldoende sociaal kapitaal blijft voor onze ondernemingen en er voldoende middelen zijn voor onze vorming, oudedagvoorziening en de opvang van eventuele noodsituaties.

DE VORMING TOT BARMHARTIGE BROEDER

‘Voortgezette vorming is voor alle religieuze gemeenschappen, zowel actieve als contemplatieve, intrinsiek verbonden met de religieuze wijding. Vorming blijft dan ook niet beperkt tot een eerste fase van het religieuze leven. Als gevolg van menselijke beperkingen zal een religieus zich er nooit op kunnen beroepen om in zijn of haar leven volledig die ‘nieuwe mens’ te hebben gerealiseerd die, onder alle omstandigheden, helemaal in de geest van Christus leeft. Op de initiële vorming moet dan ook een daarmee nauw samenhangende voortgezette vorming volgen, die ervoor zorgt dat iedereen bereid is om elke dag van zijn of haar leven opnieuw gevormd te worden. Het is dan ook erg belangrijk dat religieuze gemeenschappen werk maken van hun voortgezette vorming en in een vormingsprogramma een systematische beschrijving geven van wat zij aan voortgezette vorming voorzien.’

Vita Consecrata, 69

Levenslang leren

Bij veel van de onderwerpen die we in het kapittel hebben besproken, constateerden we: we zouden er in onze vorming meer aandacht aan moeten besteden. Toen we over onze zending spraken, waren we ervan doordrongen dat we meer zouden moeten investeren in de professionele opleiding en persoonlijke toerusting van onze medebroeders, zodat hun werk kansrijk wordt en zijzelf erin tot volle ontplooiing kunnen komen. Tijdens de discussies over internationalisering gaven we aan dat het essentieel is dat fraters vreemde talen leren, buitenlandse ervaring opdoen en interculturele vaardigheden ontwikkelen. De gesprekken over het verdiepen en overdragen van onze spiritualiteit mondden uit in een uitvoerige lijst van studie- en vormingsinitiatieven. We willen dat alle fraters meedoen aan een structurele verdieping van hun bijbelse scholing en aan studie van de vincentiaanse achtergronden van onze spiritualiteit, en eveneens dat ze een doorleefde en persoonlijke kennis van de CM M-geschiedenis en identiteit krijgen. En niet anders was het, toen we het hadden over ons bestuurlijk kader: we noemden de ontwikkeling van het leiderschap van bestuursleden, vormingsleiders en gemeenschapsoversten een van de speerpunten van ons beleid

voor de komende periode. Het is natuurlijk typerend voor een congregatie met een sterke onderwijs traditie, zoals wij zijn, dat we de wereld en ook onze eigen organisatie door de bril van onderwijs en vorming bekijken. Maar het is ook eigen aan religieus leven, dat we weten nooit uitgeleerd te zijn en voortdurend nieuwe punten van verbetering, verdieping, vernieuwing en vervolmaking van ons leven mogen zien, zoals de hierboven geciteerde pauselijke exhortatie *Vita consecrata* aangeeft.

Initiële en voortgezette vorming

Als we over vorming praten, dan hebben we het dus niet alleen over *initiële vorming* maar ook en vooral over manieren om de *voortgezette vorming* gestalte te geven. Veel dingen krijgen we misschien wel aangereikt tijdens het postulaat en noviciaat of in een vormingsprogramma voor tijdelijk geprofesten, maar waarschijnlijk hebben we meer tijd nodig om ze ons echt toe te eigenen. De vorming tot barmhartige broeder vraagt een langdurige oefening. We hebben in het kapittel uitgesproken dat voor ons gevoel onze initiële vorming een goed niveau heeft, ook al kunnen we hier en daar er zeker nog iets aan verbeteren. Het belangrijkste is dat we nu werk maken van de *voortgezette vorming*, door een kwalitatief goed programma daarvoor te ontwikkelen, dat continuïteit heeft en ook brede deelname kent, zodat zoveel mogelijk medebroeders eraan mee kunnen doen. Het geldt eigenlijk voor alle landen waar we aanwezig zijn, en voor alle generaties van onze gemeenschap, dat er grote behoefte is aan voortgezette vorming: op het gebied van spiritualiteit, maar ook op andere gebieden. We kunnen daar concrete initiatieven voor nemen, maar misschien nog belangrijker is het dat we zorgen voor een goed klimaat van studie en persoonlijke vorming, openheid en onderlinge uitwisseling. Van oudsher maken we onderscheid tussen gewone en buitengewone middelen. De *buitengewone middelen* kunnen bijvoorbeeld zijn: een internationaal vormingsprogramma voor een aantal fraters, een studieprogramma voor leiderschap, de ontwikkeling van een leerhuis voor vincentiaanse spiritualiteit en een *summer school* over de spiritualiteit en specifieke identiteit van onze congregatie. Maar de buitengewone middelen hebben geen zin als er ook niet de gewone en structurele vormingsinitiatieven zijn, zoals onze reguliere retraites en studiedagen. Dat houdt in dat we ook moeten blijven werken aan een goede leescultuur en een open sfeer voor studie en verdieping in onze gemeenschappen.

Een goede basisvorming

Zoals gezegd moet onze initiële vorming op niveau zijn, wat betekent dat we onze beste krachten moeten inzetten in het postulaat en noviciaat. Onze huidige vormingsprogramma's, die in de meeste gevallen drie jaar bestrijken, namelijk één jaar postulaat en twee jaar noviciaat, bieden al een duidelijk kader. We kunnen ons voordeel doen aan *good practice* van andere religieuze gemeenschappen, dus laten we onze vorming niet geïsoleerd aanpakken maar waar mogelijk in samenwerking met andere, gelijkgezinde groepen. In sommige

gevallen kennen we een gezamenlijk noviciaat (bijvoorbeeld voor Kenia en Namibië) en in de praktijk blijkt die samenwerking goed te verlopen. Verder denken we dat ook de internationale uitwisseling in de noviciaten in een behoefte voorziet (bijvoorbeeld tussen Indonesië en Kenia), al moet er over een aantal aspecten wel verder worden nagedacht, zoals over de aantallen jonge fraters die we deze ervaring kunnen aanbieden, de voorbereidende talencursussen die we ze moeten bieden, de begeleiding tijdens de uitwisseling waar ze recht op hebben en de opvang ná deze eerste, vaak intense periode in een andere cultuur. We moeten in onze internationale gemeenschap vroeg beginnen met het aanbieden van internationale ervaring en het ontwikkelen van de vaardigheden die daarbij horen. De afgelopen bestuursperiode hebben we bijvoorbeeld goede ervaringen opgedaan met een uitwisselingsprogramma voor 2^e jaars novicen. Het kapittel wil dat programma graag voortzetten, maar we hebben wel enige discussie gehad over het juiste tijdstip ervoor. Sommigen zouden de uitwisselingen liever ná het noviciaat plannen, maar dat heeft als nadeel dat veel fraters dan met andere opleidingen bezig zijn en er minder ruimte is voor een dergelijk, congregatiebreed vormingsinitiatief. Het kapittel pleit in elk geval voor een goede coördinatie op het niveau van generaal bestuur en de betrokken provinciale besturen, zodat we deze internationale stages en vormingsinitiatieven nog verder kunnen verbeteren.

Aandachtspunten in de basisvorming

Er bestaat vrij grote overeenstemming over de elementen waaruit de basisvorming moet bestaan. Hoewel er natuurlijk verschillende accenten zullen zijn in de verschillende gebieden, kunnen we ook veel gemeenschappelijke punten onderscheiden. Het verslag van het generaal bestuur 2002-2008 geeft de volgende opsomming:

- uitdiepen van de motivatie van een religieuze roeping en vertrouwd raken met de geloften en een aantal kernbegrippen van religieus leven
- ontwikkelen van een persoonlijke relatie met God en verdiepen van spiritueel leven, onder meer door gebed, zang en bijbelstudie
- zorgen dat mensen zich thuis voelen in de kerk en kennis van de kerk en kerkgeschiedenis krijgen
- kennismaken met de specifieke *CM*-identiteit (constituties, geschiedenis, spiritualiteit, onze manier van werken en gemeenschap vormen)
- leren kennen van het ideaal van barmhartigheid, door te delen en mee te werken in onze zending
- leren kennen van het ideaal van broederschap door in een van onze gemeenschappen te leven
- werken aan persoonlijke groei en de ontwikkeling van sociale relaties (o.a. door een inleiding in de menswetenschappen)
- werken aan de ontwikkeling van enkele andere persoonlijke vaardigheden zoals lezen en schrijven, spreken en luisteren, kennis van het Engels
- leren omgaan met een vorm van persoonlijke en geestelijke begeleiding

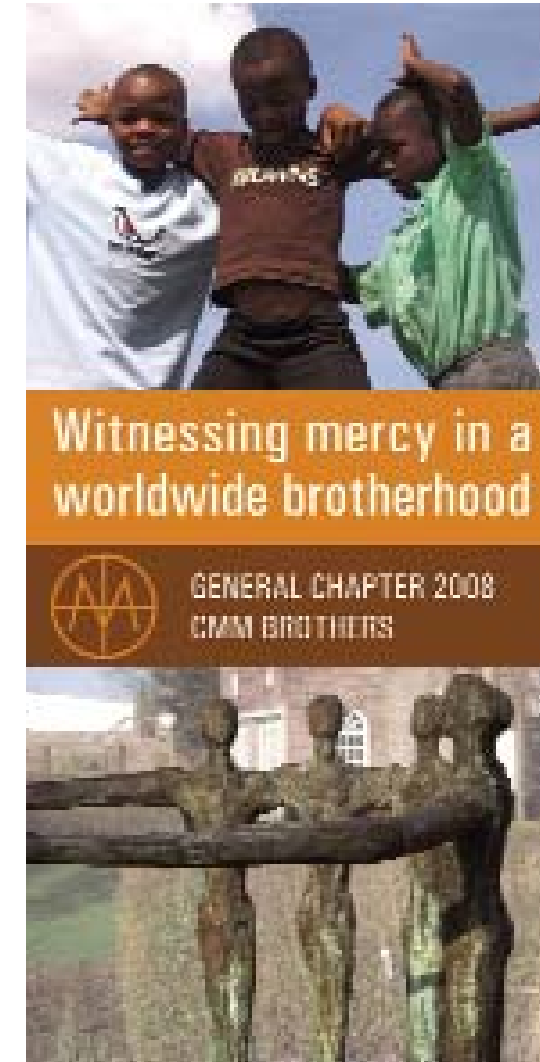
Voor veel van deze punten is overigens meer dan twee jaar nodig en we kunnen dan ook stellen dat ze ná het noviciaat ook aandacht krijgen in de vorming van tijdelijk geprofeste fraters, die meestal in totaal vijf jaar duurt. De basisvorming is niet alleen een interne opleiding in één provincie of regio, maar zoekt waar mogelijk aansluiting bij gemeenschappelijke initiatieven die voor postulanten, novicen en tijdelijk geprofesten worden georganiseerd.

Professionele vorming

We hebben er in het hoofdstuk over ons werk en onze zending al op gewezen dat we grote prioriteit willen blijven toekennen aan beroepsopleidingen en de ontwikkeling van professionele vaardigheden in het algemeen. De landen waarin we actief zijn, stellen steeds hogere eisen en ook wijzelf streven naar een steeds grotere professionaliteit in ons werk. Aandachtspunten blijven: de keuze van de opleidingen voor onze jongeren; de certificering ervan die het liefst internationaal erkend is; de mogelijkheid om aanvullende specialisatieopleidingen te volgen. We denken dat het goed is als er tussen de provinciale besturen en het generaal bestuur overleg is over de opleidingsplannen voor onze jongeren en als we ze opnemen in een gezamenlijk uitgewerkt *formation plan*. We moeten ons er eveneens van bewust zijn, dat studieperiodes kwetsbaar zijn en dat we naast de studie dus ook structureel aandacht moeten hebben voor spirituele vorming en begeleiding.

Voortgezette vorming

We hebben al aangegeven dat voortgezette vorming in onze gemeenschappen onvoldoende uit de verf komt. Na de initiële vorming en enkele studiejaren zijn we immers druk met ons werk, zo druk dat er vaak maar weinig tijd en energie over is voor voortgezette vorming. En toch is het hard nodig dat we ons als religieuzen verder blijven ontwikkelen en ruimte vinden voor verdere verdieping van ons leven. Hoe kunnen we de voortgezette vorming zo organiseren, dat ze goed inpasbaar is in onze vaak al heel volle agenda's? Wat kunnen we doen om een goed studieklimaat te scheppen? Kunnen we van voortgezette vorming ook een activiteit maken die een bijdrage levert aan ons communiteitsleven en die ons de kans biedt om de banden met medebroeders te verdiepen? Hebben we op de plaatsen waar wij werken, genoeg mogelijkheden voor een kwalitatief goed vormingsaanbod? Wat zijn prioriteiten in een programma van voortgezette vorming? We hebben in het kapittel geconstateerd dat we op veel van deze vragen geen duidelijk antwoord hebben, dat de mogelijkheden beperkter zijn dan we zouden willen en dat de voortgezette vorming daardoor vaak tekortschiet. Dat wrekt zich op verschillende niveaus. We kunnen diverse groepen fraters aanwijzen die er duidelijk bij gebaat zouden zijn als we een groter intern vormingsaanbod zouden hebben, zoals bijvoorbeeld: jonge fraters in de periode na de professie voor het leven; fraters uit de middengroep van 40-45 jaar, die vaak met nieuwe levensvragen en loopbaanperspectieven worden geconfronteerd; fraters tussen de 60-70 jaar





De Samaritaanse
CMM Community Nakuru, Kenia

PRAYER
GENERAL CHAPTER 2008

Loving Father,
with your grace
the Brothers CMM were founded
to serve our brothers and sisters in need,
after the example of our Son Jesus,
under the protection
of Mary and Vincent de Paul.

As we convene the General Chapter
enkindle in us the fire of the Holy Spirit;
so that this will be a period of grace
for our worldwide brotherhood
and benefit the Church and the world.

May the Chapter renew in all of us
the openness to carefully listen to each other,
and to follow Jesus with love and fidelity,
and thus build up your Kingdom
of Mercy and Brotherhood.

We trustingly ask you this
through Mary, our Mother of Mercy,
and Jesus, our Merciful Brother.
Amen

die het eind van hun professionele activiteit naderen. Voortgezette vorming kan een belangrijk bindend instrument zijn: laten we mogelijkheden van samenwerking zoeken, zowel met fraters van andere gebieden, met zusters en andere religieuze gemeenschappen als met de vele leken die we in en rondom onze gemeenschappen ontmoeten. Het delen van onze vormingsprogramma's met anderen is stimulerend en creëert kansen om nieuwe verbintenissen te scheppen.

Geestelijke begeleiding

Geestelijke begeleiding is een punt dat nauw verbonden is met voortgezette vorming; want niet alle vormingsbehoeften kunnen in een training aan bod komen, op sommige gebieden ontwikkelen we ons beter door regelmatig persoonlijke gesprekken te voeren met een geestelijke begeleider. We hebben in het kapittel gehoord dat er op veel plaatsen in de congregatie behoefte is aan goede geestelijke begeleiding. In een aantal gebieden is het vinden van goede geestelijke begeleiders een probleem. Er zijn ook fraters die de noodzaak van persoonlijke geestelijke begeleiding niet inzien. We realiseren ons ook dat het op een aantal plekken gewoon niet mogelijk is. Niet iedere priester of zuster is geschikt om als geestelijk begeleider op te treden. We beseffen dat het ons als congregatie tijd kost om een goed netwerk van geestelijk begeleiders op te bouwen. Het kapittel vraagt de besturen hiervoor aandacht te hebben en beleid te ontwikkelen.

Sabbatsperiodes

In het kader van de voortgezette vorming hebben we ook uitvoerig gesproken over een beleid voor sabbatsperiodes, een periode waarin mensen zich voor een langere periode van enkele maanden uit het werk terugtrekken en die tijd benutten voor vorming, opleiding of rust (*vacare deo*). Het kapittel constateert dat we als congregatie geen duidelijk beleid op dit gebied hebben en vindt dat het begrip sabbat nog te weinig bekend is. Het komt in onze congregatie wel voor dat fraters een sabbatsperiode nemen, bijvoorbeeld na een drukke bestuursperiode. In de praktijk is er echter vaak geen ruimte voor een sabbat, of denken fraters dat een sabbatsperiode alleen plaatsvindt als er sprake is van fysieke of geestelijke problemen. We hebben in het kapittel ook getuigenissen gehoord, dat het heel vruchtbaar kan zijn om even afstand te nemen van het werk en al te vaste levenspatronen, en in de vrijgekomen ruimte een bepaald aspect van ons leven te verdiepen. We zouden de besturen willen vragen met betrekking tot sabbatsperiodes een duidelijker beleid te gaan voeren.

Begeleiding van oversten, vormingsleiders en bestuursleden

Ook op het gebied van de ondersteuning van ons kader, dus van gemeenschapsoversten, novicen- en postulantenmeesters en bestuursleden, hebben we nog relatief weinig structureel beleid ontwikkeld. Begeleiding kan op verschillende wijze plaatsvinden: door persoon-

lijke gesprekken vanuit het generaal bestuur en/of provinciaal bestuur, door het stimuleren van gesprekken met een geestelijk begeleider of van andere vormen van begeleiding, door het organiseren van speciale bijeenkomsten voor oversten, door het stimuleren van het volgen van cursussen of studiedagen. Er zijn veel punten die in principe aandacht zouden moeten krijgen, van persoonlijke contactuele vaardigheden en begeleidingstechnieken tot training op het gebied van spiritualiteit, leidinggeven, management, talenkennis en financiën. In het hoofdstuk over de ontwikkeling van leiderschap hebben we hier al het nodige over gezegd. We vinden het van het grootste belang dat we de fraters die een kaderpositie vervullen - en dat is vaak een 'lonely job' - meer systematische ondersteuning gaan bieden. Concreet denken we in elk geval aan: persoonlijke begeleiding van vormingsleiders, novicen- en postulantenmeesters en af en toe een gezamenlijke bijeenkomst voor deze groep; ondersteuning van onze gemeentelidsoversten, door ook hen een concreet vormingsprogramma aan te bieden. We denken dat er een taak ligt voor het generaal bestuur om de provinciale en regionale besturen te begeleiden in het ontwikkelen van initiatieven op dit gebied.

De ontwikkeling van een samenhangend vormingsprogramma

Het bovenstaande maakt duidelijk wat we in het begin al zeiden: er is sprake van een grote en zeer diverse behoefte aan vorming en begeleiding. We zullen ons ervan bewust moeten zijn, dat we niet alles en ook niet alles tegelijk kunnen realiseren. Het kapittel vraagt dan de verschillende provinciale en regionale besturen om voor het eigen gebied een concreet vormingsprogramma uit te werken. Het denkt dat het generaal bestuur op dit gebied een coördinerende en stimulerende rol kan hebben, mede omdat veel van deze initiatieven vanuit centrale middelen tot stand zullen moeten komen. Een dergelijk vormingsprogramma moet voorzien in afzonderlijke paragrafen voor initiële vorming en voortgezette vorming, beroepsopleiding en de ontwikkeling van aanvullende persoonlijke vaardigheden (bv. talenstudie, managementcursussen). Een dergelijk programma dient ook prioriteiten aan te geven, afhankelijk van de beschikbare tijd en middelen, en de samenhang tussen de verschillende onderdelen te bewaken. Ook zal het moeten aangeven, hoe de kwaliteit van de vorming bewaakt wordt en welke procedures worden gevolgd voor de evaluatie. Het kapittel denkt dat het aanbeveling verdient, om in elk bestuur een aparte portefeuille voor de vorming in te richten, waarvoor een van de bestuursleden verantwoordelijk wordt. Dit zou de congregatie ook de mogelijkheid bieden, om een aparte bijeenkomst voor de vormingsverantwoordelijken in de verschillende provincies en regio's te organiseren.

De vorming tot barmhartige broeder

Tenslotte: we moeten ons realiseren dat we alleen op de lange termijn al deze plannen en ambities op het terrein van de vorming kunnen uitvoeren, en dat ze soms ook pas op de lange termijn een zichtbaar resultaat zullen hebben. Laten we bij het uitwerken van een

Const 1, 336-340

vormingsprogramma in elk geval de woorden van onze constituties indachtig blijven, dat er bij vorming ruimte moet zijn voor een geleidelijke ontwikkeling en dat we in de vorming ieders eigenheid zullen respecteren. Bij het opzetten van al deze verschillende vormingsinitiatieven moeten we ook niet uit het oog verliezen, wat het werkelijk doel ervan is: de vorming tot barmhartige broeder, en van ons allen samen tot een barmhartige broedergemeenschap. We hopen dat onze congregatie, in de woorden van de heilige Bernardus, een *schola caritatis* zal zijn, een leerschool van de liefde, voor al haar leden en voor alle mensen om haar heen. Een leerschool van de liefde, waarin we ons levenslang kunnen oefenen in barmhartigheid en broederschap.

BIJLAGE 1: LEDEN VAN HET GENERAAL KAPITTEL 2008

84

KAPITTELVERSLAG 2008

1	Frater Broer Huitema	algemene overste
2	Frater Edward Gresnigt	plaatsvervangend algemene overste
3	Frater Jan Koppens	generaal bestuurslid
4	Frater Johannes Kjongian	generaal bestuurslid
5	Frater Martinus Lumbanraja	generaal bestuurslid
6	Frater Louis de Visser	algemene econoom
7	Frater Harrie van Geene	laatst afgetreden algemene overste
8	Frater Lukas Mandagi	provinciale overste, Indonesië
9	Frater Athanasius Onyoni	provinciale overste, Kenya
10	Frater Frans van Pinxteren	provinciale overste, Nederland
11	Frater René Segers	plaatsvervangend regionale overste, België
12	Frater Christino Gemen	regionale overste, Brazilië
13	Frater Hermenegildus Beris	regionale overste, Namibië
14	Frater Martinus Leni	Indonesië
15	Frater Daniel Telaumbanua	Indonesië
16	Frater Nikodemus Tala	Indonesië
17	Frater Martinus Mangundap	Indonesië
18	Frater Frans Kilat	Indonesië
19	Frater Ronald Randang	Indonesië
20	Frater Benyamin Tunggu	Indonesië
21	Frater Silvino Belo	Indonesië
22	Frater Andrea Sifuna	Kenia
23	Frater Lawrence Obiko	Kenia
24	Frater Leo van de Weijer	Kenia
25	Frater Wim Verschuren	Nederland
26	Frater Albert van der Woerd	Nederland
27	Frater Paul Damen	Nederland
28	Frater Niek Hanckmann	Nederland
29	Frater Roberto Creemers	België
30	Frater Theo Adams	Brazilië
31	Frater Anthony Smulders	Californië (wegens ziekte verhinderd)
32	Frater Paul Onyisi	Namibië
33	Frater Lambertus Berkers	Suriname
34	Frater Pieter-Jan van Lierop	Generaal
35	Mevrouw Lex van der Poel	waarnemer namens de geassocieerde leden

BIJLAGE 2: FUNCTIES EN COMMISSIES IN HET GENERAAL KAPITTEL 2008

85

VOORBEREIDINGSCOMMISSIE	KAPITTELSECRETARIAAT
Frater Edward Gresnigt	Frater Hermenegildus Beris, secretaris
Frater Harrie van Geene	De heer Runsky Purvis, co-secretaris
Frater Martinus Lumbanraja	Frater Rinus Romme, assistent
De heer Runsky Purvis, ambtelijk secretaris	Frater Frans van de Meulengraaf, notulist
De heer Charles van Leeuwen, stafmedewerker	Frater Wout van den Hout, notulist
VOORZITTER	FINANCIËLE COMMISSIE
Frater Broer Huitema, algemene overste	Frater Frans van Pinxteren, voorzitter
	Frater Paul Damen, secretaris
SECRETARIS	Frater Daniel Telaumbanua
Frater Hermenegildus Beris	Frater Frans Kilat
	Frater Cristino Gemen
STEMOPNEMERS	Frater Lambertus Berkers
Frater Niek Hanckmann	
Frater Martinus Mangundap	LITURGISCHE COMMISSIE
	Frater Martinus Lumbanraja, voorzitter
VERGADERCOMMISSIE	Peter de Ruiten SJ, voorganger
Frater Broer Huitema, algemene overste	Frater Albert van der Woerd
Frater Hermenegildus Beris, secretaris	Frater Lawrence Obiko
Frater Edward Gresnigt	Frater Niek Hanckmann
Frater Ronald Randang	Frater Paul Onyisi
Frater Athanasius Onyoni	Frater Pieter-Jan van Lierop
Frater Wim Verschuren	Frater Silvino Belo
Frater Leo van de Weijer	
De heer Charles van Leeuwen	COMMUNICATIECOMMISSIE
	Frater Hermenegildus Beris, voorzitter
GESPREKSLEIDERS	Frater Andrea Sifuna
Frater Wim Verschuren	Frater Benyamin Tunggu
Frater Leo van de Weijer	Frater Theo Adams
De heer Charles van Leeuwen	Frater Jan Koppens
	De heer Paul Simons, stafmedewerker
TOLKEN	
Mevrouw Ancilla Loe	LOGISTIEK
Broeder Guido Sukarman FIC	Frater Johannes Kjongian
Broeder Gerard Hermans FIC	Broeder Vincent Simonis
Broeder Martin Bouw FIC	

BIJLAGE 3: PROGRAMMA VAN HET GENERAAL KAPITTEL 2008

Zondag 9 maart	Openingsviering <i>Openingsessie 1.</i> Openingswoord frater Broer Huitema, algemene overste formele aangelegenheden als vaststelling aanwezigen, verkiezing speciale functies, samenstelling commissies, afspraken rond de agenda en de stukken <i>Openingsessie 2. Algemene uitwisseling over de stand van zaken in de congregatie. Verwachtingen van het generaal kapittel</i>
Maandag 10 maart	<i>Het verdiepen van onze spiritualiteit</i> thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur <i>Presentatie</i> vanuit de provincie Kenia en de regio Namibië
Dinsdag 11 maart	<i>De uitdagingen van internationalisering</i> met lezing Frans Dokman thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur <i>Presentatie</i> vanuit de provincie Indonesië
Woensdag 12 maart	<i>Investeren in vorming en roepingen</i> thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur <i>Openstaan voor nieuwe verbintenissen</i> , gesprek met vier geassocieerde leden
Donderdag 13 maart	<i>Het beheer van financiën en congregationele goederen</i> thematische bespreking van de verschillende verslagen van het generaal bestuur en van het verslag van de financiële commissie met de heren Jos van Oss, Henri Dix en Jan Oerlemans <i>Presentatie</i> vanuit de provincie Nederland en de regio Brazilië
Vrijdag 14 maart	<i>Het voortzetten van onze zending</i> thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur <i>Vormgeven van leven in gemeenschap</i> thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur <i>Presentatie</i> vanuit de regio's België, Californië en Suriname
Zaterdag 15 maart	<i>Afsluiting bespreking verslag generaal bestuur</i> goedkeuring financieel verslag evaluatie week 1 vooruitkijken naar weken 2 en 3

Maandag 17 maart	<i>Generaal bestuur en generaalt: bestuurstaken - interne organisatie</i>
Dinsdag 18 maart	thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur
Woensdag 19 maart	bespreking <i>memorandum in verband met een nieuw generaal bestuur</i> bespreking kandidatenlijsten en voorbereiding verkiezingen

Donderdag 20 maart *Verkiezingen generaal bestuur*, na afloop viering en feestelijke ontvangst

Maandag 24 maart *Het verdiepen en overdragen van onze spiritualiteit*
voorstellen voor beleid 2008-2014

Dinsdag 25 maart *Investeren in vorming en roepingen*
voorstellen voor beleid 2008-2014
Het geassocieerd lidmaatschap
voorstellen voor beleid 2008-2014
Het financiële kader van zending en gemeenschapsleven
voorstellen voor beleid 2008-2014

Woensdag 26 maart *De uitdagingen van internationalisering*
voorstellen voor beleid 2008-2014
Ontwikkeling van leiderschap
voorstellen voor beleid 2008-2014
Ontvangst van vrienden en relaties van de congregatie

Donderdag 27 maart *Ambassadors of a Worldwide Brotherhood*
projectpresentatie
Het voortzetten van onze zending
voorstellen voor beleid 2008-2014
Vormgeven van leven in gemeenschap
voorstellen voor beleid 2008-2014

Vrijdag 28 maart *Verbondenheid en zichtbaarheid: werken aan goede communicatie*
thematische bespreking a.h.v. verslag generaal bestuur
voorstellen voor beleid 2008-2014

Zaterdag 29 maart *Afronding van het kapittel* en laatste besluiten
Evaluatie van het kapittel

BIJLAGE 4: VERANTWOORDING VAN GEBRUIKTE KAPITTELDOCUMENTEN

De hoofdstukken van dit boek zijn geschreven op grond van de kapittelbesprekingen en de vastlegging daarvan in verschillende kapitteldocumenten. Het gaat om verschillende soorten documenten: 1] de stukken die van tevoren in het kapittel ingebracht zijn, zoals het verslag van het generaal bestuur over de periode 2002-2008, het financieel verslag over de periode 2002-2008, de verslagen vanuit de verschillende provincies en regio's, voorstellen van verschillende provincies en regio's en afzonderlijke kapittelleden; 2] notulen van de kapittelbesprekingen en teksten van daar gehouden lezingen en voordrachten; 3] documenten die tijdens het kapittel zijn opgesteld en als beleidsvoorstellen aan het kapittel voorgelegd. Per thema geordend gaat het om de volgende documenten, die meestal beschikbaar waren in drie talen maar hier meestal met hun Engelse titel zijn aangeduid:

OPENINGSSESSIE

- 9 maart 2008, Doc 3 Informatie Provincies en Regio's 2002-2008
- 9 maart, Doc 5 Vademecum Generaal Kapittel 2008
- 9 maart, Doc 6 Aanbevelingen van de Provincies en Regio's
- 9 maart, Report 1-5 Verslagen van de openingssessies

1. HET VERDIEPEN EN OVERDRAGEN VAN ONZE SPIRITUALITEIT

- 10 maart, GB Doc 1 Chapter 1 Deepening our spirituality
- 10 maart, Doc 11 Living and working as brothers in God's presence: Deepening our spirituality and passing it on to others
- 10 maart, Doc 11b Living and working as brothers in God's presence: Deepening our spirituality and passing it on to others
- 17 maart, Report 6-1 Deepening our spirituality – Challenges and suggestions
- 17 maart, Report 6-2 Deepening our Spirituality – Suggestions for concrete initiatives & policy guidelines
- 24 maart, Report 15 Living and working as brothers in God's presence: Deepening our spirituality and passing it on to others

2. DE UITDAGINGEN VAN INTERNATIONALISERING

- 11 maart, GB Doc 1 Chapter 2 The challenge of internationalization
- 11 maart, Doc 12 Working on internationalization
- 11 maart, Report 7a The challenge of internationalization
- 11 maart, Report 7b Report on proposals and suggestions on internationalization

- 11 maart, Doc 9 Challenges, chances and struggles of internationalization in religious communities, Frans Dokman
- 26 maart, Report 19 Working on internationalization

3. HET VOORTZETTEN VAN ONZE ZENDING

- 14 maart, GB Doc 1 Chapter 3 The continuation of our mission
- 14 maart, Doc 15 The continuation of our mission
- 27 maart, Doc 15a The continuation of our mission (Presentation WWB)
- 27 maart, Report 11 The continuation of our mission
- 27 maart, Report 11b The continuation of our mission
- 27 maart, Report 21 The continuation of our mission (including WWB)

4. VORMGEVEN AAN LEVEN IN GEMEENSCHAP

- 14 maart, GB Doc 1 Chapter 4 Giving form to life in community
- 9 maart, Report 3 Joys and concerns of every chapter member
- 9 maart, Report 4 Some notes of a 'gleaner'
- 14 maart, Doc 17 Giving form to life in community
- 14 maart, Report 12 Giving form to life in community
- 27 maart, Report 22 Giving form to life in community

5. INVESTEREN IN VORMING EN ROEPINGEN

- 12 maart, GB Doc 1 Chapter 5 Investing in formation and vocations
- 12 maart, Doc 13 Investing in formation and vocations
- 12 maart, Report 9 Investing in formation and vocations
- 25 maart, Report 16 Investing in formation and vocations

6. OPENSTAAN VOOR NIEUWE VERBINTENISSEN

- 12 maart, GB Doc 1 Chapter 6 Being open to new commitments
- 12 maart, Doc 14 Association
- 12 maart, Report 10 Being open to new commitments
- 25 maart, Report 17 Being open to new commitments

7. ZICHTBAAR EN VERBONDEN: WERKEN AAN COMMUNICATIE

- 28 maart, GB Doc 1 Chapter 7 United and visible: Working on good communication
- 28 maart, GB Doc 7 Memorandum on communication for the benefit of the General Chapter
- 28 maart, Doc 10 CMM Website News and pictures of the General Chapter
- 28 maart, Report 23 Communication

8. HET BEHEER VAN FINANCIËN EN CONGREGATIONELE GOEDEREN

- 13 maart, GB Doc 1 Chapter 8 Managing the congregational finances and material assets
13 maart, Report 5 Report Financial Committee General Chapter 2008
13 maart, Report 8 Reflections on the financial report and the financial policy 2008-2014
15 maart, Report 13 Voting on the financial report of the General Board and discharge of the General Board
15 maart, Doc 16 Financial policy 2008 – 2014, Suggestions for policy guidelines
25 maart, Report 18 Finances and financial policy

9. GENERAAL BESTUUR EN GENERALAAT

- 17 maart, GB Doc 1 Chapter 9 The General Board and the Generalate:
assignments and internal organization
17 maart, Doc 18 The General Board and the Generalate:
assignments and internal organization
17 maart, Doc 4 Memorandum New General Board
17 maart, Report 14 Outcome group discussion General Board
27 maart, Report 20 The General Board

10. LAATSTE SESSIE GENERAAL KAPITTEL, CLOSING DOCUMENT & EVALUATIE

- 29 maart, Report 24 Final session General Chapter, final decisions & evaluation
29 maart, Doc 21 Closing Document